



# PINmagazine.ro

PUBLICAȚIA INDUSTRIEI REGIONALE DE TECH

Citește online



Apare trimestrial la Iași

▪ Tiraj 1.000 exemplare

▪ Se distribuie în toată țara

# ÎNCETINEȘTE IT-UL ROMÂNESC

Patru măsuri necesare ce-l pot ajuta

IT



DE CE AI FONDA  
UN STARTUP?



Mihai Mocanu,  
CMD Adservio

EDUCAȚIA INTRAPRENORIALĂ &  
INVESTIȚIA ÎN "TEAM BRANDING"



Amalia Sterescu,  
Leadership Coach

NOI TEHNOLOGII CARE REVOLUȚIONEAZĂ  
VIITORUL SISTEMELOR DE FRÂNARE



Continental  
Iași

LEGEA ESOP - ANGAJAȚII POT  
DEVENI ACȚIONARI

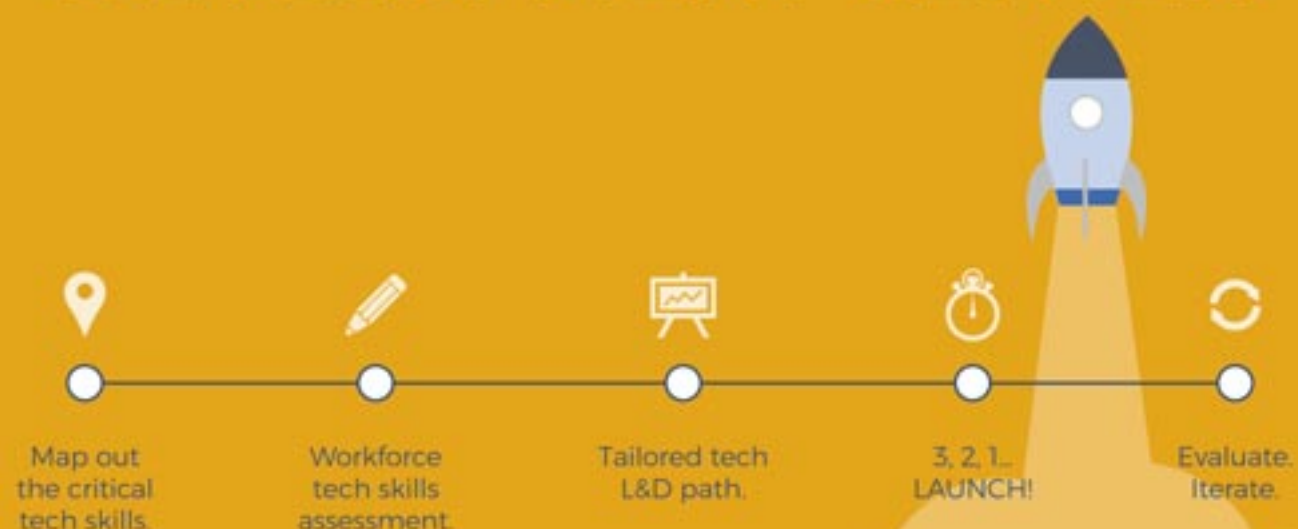


Monica Berescu,  
vicepresedintă a Comisiei de IT

# DIGITAL STACK

Knowledge. Performance. Growth.

## TECH SKILLS LEARNING & DEVELOPMENT CENTER



We solve the problems of assessment and **implementation of technology training needs** on a very broad technical spectrum, through a **complex process of consulting and guidance** aimed at all organizational levels.

Against the background of accelerated digitization needs, **we support companies to improve their adaptability** and **we make a positive change in the development of the IT industry** by streamlining opportunity costs.

**130+**  
TRAINERS

**5500+**  
COMMUNITY

**8**  
CITIES

[office@digitalstack.ro](mailto:office@digitalstack.ro)

[digitalstack.ro](https://digitalstack.ro)

BUCHAREST | CLUJ | IASI | CRAIOVA | BRASOV | TIMISOARA | SIBIU | CHISINAU



# Keep calm, don't panic, be prepared

**I**n echipa de redacție de la PIN-magazine, eu sunt optimistul de serviciu. Dacă te uiți pe copertile ultimelor numere ale revistei noastre, vei observa imediat tonul pozitiv pe care l-am adoptat: „Încotro se îndreaptă industria IT? Au început primele concedieri” versus „Cu toate acestea, industria IT va atinge 12% din PIB până în 2025.” Și în acest număr ne concentrăm pe analiza încetinirii sectorului tech, aducând în discuție și recomandările unor experți de top.

**S**ebastian Văduva subliniază câteva cauze cheie: creșterea neașteptată din perioada COVID, majorările salariale din România, care au dus la scumpirea serviciilor, re poziționarea globală a marilor companii tech, ce investesc masiv în inteligență artificială, și reașezarea pieței globale de capital. În articolul său de la pagina 6, el propune o gamă largă de soluții, de la evoluția companiilor de la simpli executanți la consultanți strategici, până la integrarea în echipele locale a programatorilor mai ieftini din Asia și Africa.

**A**malia Sterescu vede viitorul în educația intraprenorială și în con-



**Dan Zaharia**

publisher  
[PINmagazine.ro](http://PINmagazine.ro)

solidarea „team branding-ului”. Pentru ca industria IT din Iași să continue să crească pe termen lung, liderii locali trebuie să își dezvolte aceste abilități intraprenoriale, esențiale atât pentru inovație și eficiență, cât și pentru păstrarea competitivității la nivel global și retenția talentelor.

**M**ihai Mocanu pune o întrebare shakesperiană: „A fonda sau a nu fonda start-up-uri, aceasta-i întrebarea.” El atrage atenția asupra realităților mai

puțin romantizate ale antreprenoriatului, concentrându-se pe poveștile celor care se pierd pe drum, nu doar pe succesul exagerat promovat de media.

**I**n ceea ce privește mediul de afaceri, Monica Berescu subliniază în articolul său importanța implementării ESOP (Employee Stock Option Plan) în România pentru o dezvoltare sustenabilă. Proiectul de lege, care a ajuns în ultima etapă decizională în Camera Deputaților, are nevoie de sprijinul antreprenorilor pentru a deveni parte din legislația națională. Acesta reprezintă un pas semnificativ înainte pentru mediul de afaceri românesc.

**E**u aș mai adăuga că avem nevoie de o revenire în birouri și spații de coworking cu o frecvență mai mare decât în prezent. Nu doar pentru pizza-day sau când vine clientul/șeful din străinătate. Inovația și productivitatea nu pot avea loc doar remote, dar depinde de fiecare dacă alege să vadă situația actuală ca un wake-up call sau preferă să rămână într-o stare de letargie, sperând că lucrurile se vor rezolva de la sine.

## Ce puteți citi în acest număr:

### EDITORIAL

Dan Zaharia – Keep calm, don't panic, be prepared

3

### ANALIZE & TENDINȚE

Sebastian Văduva – Încetinește sectorul românesc de IT&C. Ce-i de făcut?

6

Monica Berescu – Legea ESOP: cum angajații pot deveni acționari

10

Amalia Sterescu – Educația intraprenorială & investiția în „team branding” – cheia succesului pe termen lung, pentru industria IT din Iași!

12

Mihai Mocanu – A fonda sau a nu fonda start-up-uri - aceasta-i întrebarea

14

Liviu Răchișanu – Povestea mea. De ce am ales să rămân în Iași deși sunt bucureștean

16

### OAMENI DIN IT

Orange Fab: Nou apel de proiecte dedicat startup-urilor inovatoare din România

20

GENPACT: Un an de impact în Iași

22

Adrian Săveanu – Educația financiară digitală: un nou standard în gestionarea banilor

26

Continental Iași: Noi tehnologii care revoluționează viitorul sistemelor de frânare

28

Târgul de Cariere, o nouă ediție în octombrie și noiembrie

30

Noaptea Companiilor 2024: Oportunitate Unică pentru Profesioniștii din Iași

32

Revoluționarea Educației în Moldova: Inițiativa Clasa Viitorului

34

### MANAGEMENT & DEZVOLTARE

Valentin P. Măzăreanu – Intelligent Risk Management: Sprijinirea procesului de management al riscului cu ajutorul sistemelor de tip business intelligence

38

Impactul securității și sănătății în muncă în sectorul IT & Outsourcing

41

Valy Greavu – Elemente de programare funcțională în Excel Modern

44

Enrico Banchi – BELT - Safety Mindset System for IT Professionals

48

Claudiu Florea – Storytelling în dezvoltarea produselor tech

50

Daniel Dragoș Panainte – Toamna se numără... tranzițiile profesionale

54

Gabriel Manole – Leadership pipelines in start-ups and small organizations

57

Detoxifierea digitală sau cum să stai departe de burnout

60

De ce este foarte important un spațiu terțiar

62

Dan Măcișanu – Cel mai mare dușman al angajatului în IT - modul în care mănâncă

66

### COLEGIUL EDITORIAL:

Dan Radu – editor PIN Magazine.ro, Dan Zaharia – publisher PIN Magazine.ro, Marius Cristian – secretar general de redacție, Adrian Mironescu – coperta&branding, Mugur Cadinoiu – fotograf, Alexandra Ceornei – PR manager, Sabina Zaharia – social media manager, Sigmatic – website. Fotografii: shutterstock.com, depositphotos.com.

Colaboratori permanenți: George Țurcanașu, Cristina Petrache

PINmagazine, strada Baltagulului nr 14, Iași

www.pinmagazine.ro, tel: 0745345100/ 0722523102

redactia@pinmagazine.ro

Tipografia Venus Printing Solutions

Iași, strada Cloșca, nr. 28.

telefon/ fax: 0232 / 211 808

**George.**  
pentru afacerea ta.



## Acum poți deschide cont de business în **CZK** direct din George.

Ai acces instant la contul în VALUTĂ și cel  
suplimentar, în LEI, în maximum 3 minute,  
și te bucuri de **plăți internaționale securizate**.

### Valute disponibile online:

**EUR** • Euro  
**USD** • Dolari americani  
**GBP** • Lire sterline  
**CHF** • Franci elvețieni  
**AUD** • Dolari australieni  
**BGN** • Leva bulgărești  
**CAD** • Dolari canadieni  
**CZK** • Coroane cehești

**DKK** • Coroane daneze  
**HUF** • Forinți maghiari  
**JPY** • Yeni japonezi  
**NOK** • Coroane norvegiene  
**PLN** • Zloți polonezi  
**SEK** • Coroane suedeze  
**RON** • Cont suplimentar

Inovație  
**BCR** 

# Încetinește sectorul românesc de IT&C. Ce-i de făcut?

**În ultimele două decenii, economia românească a avut o creștere de aproximativ 800%.**

**Dacă în anul 2000 PIB-ul românesc era de aproximativ 40 de miliarde euro, în anul 2023 a ajuns la aproximativ 320 de miliarde euro.**

Un pilon important în această creștere economică a fost și rămâne sectorul de IT&C românesc. Acesta angaja în 2008 aproximativ 127.000 de specialiști, ajungând în 2023 la aproape 300.000 de persoane.

Pe lângă creșterea numerică impresionantă, sectorul de IT&C are și o contribuție semnificativă la ecosistemul marilor orașe, la spiritul antreprenorial și la imaginea noastră de țară.

***Cu toate acestea, în 2024 experimentăm o încetinire în acest sector, iar unii experți prognozează o criză economică globală după alegerile din toamnă.***

În cele ce urmează aș dori să discut cauzele încetirii IT-ului românesc, dar în special să ofer câteva potențiale soluții pentru firmele de IT și informației români.

**De ce a încetinit IT&C-ul românesc? Patru cauze clare**

**1.** În primul rând, o oarecare încetinire în IT este firească dat fiind creșterea neașteptată din perioada COVID. Într-un context de lock-down, activi-



Dr. Sebastian Văduva, MBA, este profesor și trainer de business și informatică, co-fondator al Școlii Informale de IT și autorul cursului <https://intrapreneurshipintech.com/>

tatea umană a devenit digitală, ceea ce a necesitat forță de muncă suplimentară.

Atât firmele românești, cât și cele internaționale au necesitat specialiști în plus care să-i ajute cu procesul de digitalizare.

**2.** Dar IT&C-ul românesc era sub semnul întrebării și înainte de criza COVID. Creșterile salariale din România au forțat o mărire a prețurilor pentru serviciile oferite clientului final. Dacă în anul 2008 un programator câștiga în medie aprox. €500

lunar, în 2023 această medie a ajuns până la €2.200.

***Din păcate, această creștere salarială nu a fost întotdeauna reflectată și într-o creștere a productivității și a calității; ca urmare, clienții occidentali s-au orientat către țări mai ieftine, precum Vietnam și Nigeria.***

**3.** În al treilea rând, există o re poziționare globală a Big-Tech-ului care investește masiv în inteligență artificială.

Se estimează că până în anul 2025, peste 200 miliarde de dolari vor fi

investiții în această nouă tehnologie și infrastructură necesară.

La modul practic, acești bani vor fi realocați din bugetele tradiționale de staff-augmentation și alte servicii de outsourcing. Inteligența artificială, chiar dacă este o tehnologie cu perspective extraordinare, reprezintă pentru outsourcing-ul tradițional înlocuirea programatorului uman cu un algoritm artificial.

4. A patra cauză a încetirii IT-ului este o reaşezare a pieței globale de capital. Criza COVID și tensiunile geopolitice care au urmat oferă oportunități profitabile de investiții în sectoare precum medicină, energie și apărare, care concurează cu sectorul de IT&C.

Capitalul care există din abundență în sectorul de IT, acum are alternative fezabile. Ca urmare, investitorii nu mai sunt nici interesați, nici înțelegători cu antreprenorii din tech.

### Ce perspective are sectorul de IT&C românesc?

Cu toate acestea, cred că sectorul de IT din România poate fi în continuare o istorie de succes și un catalizator pentru economia românească. În training-urile și conferințele mele obișnuiesc să spun că: „nu sunt probleme, doar oportunități”

Însă noua realitate necesită o gândire și o practică diferită, care poate transforma problemele în oportunități.

#### Prima transformare necesară

În primul rând, NU cred că sectorul tradițional de outsourcing va dispărea. Există destul de multă inerție, sunt relații

Putem sărbători succesul sectorului românesc de IT&C. Traversăm o perioadă de încetinire datorită contextului post Covid, creșterilor salariale, investițiilor în AI și reorientarea investitorilor globali.

Recomandarea mea este să investim în

- servicii pro-active pentru clienții noștri,
- abilități manageriale,
- produse digitale
- și implicarea în firme non-IT.

clădite de-a lungul anilor și contracte bine stabilite.

Sunt proiecte legacy care necesită întreținere și care pot fi profitabile. Oricum, rata de schimbare este destul de lentă, în special în unele țări europene conservatoare.

Asta nu înseamnă că ne putem permite o abordare de „business as usual.” Observația mea este că și clienții tradiționali așteaptă mai multă inițiativă de la noi și sugestii de îmbunătățire.

Dacă în urmă cu 20 de ani occidentalii știau ce tehnologie trebuia implementată, acum așteptarea lor este ca noi să facem recomandări inteligente. Acesta reprezintă primul upgrade de care are nevoie IT-ul românesc: să ne transformăm din executanți obedienți, în consultanți persuasivi.

#### A doua transformare necesară

A doua transformare pe care o recomand este integrarea programatorilor ieftini din Asia și Africa în echipele noastre. Ca să ne menținem prețurile rezona-

bile și o marjă minimă de profit, trebuie să identificăm programatori buni și dispuși să lucreze pe salarii românești din 2008.

Cred că vom avea cel puțin trei provocări dacă vom adopta această strategie:

(1) Avem anumite prejudecăți negative împotriva celor de altă cultură și naționalitate, care trebuie depășite.

(2) Avem nevoie de mecanisme de recuzare și verificare a calității din zonele exotice.

(3) Dar, în special, avem nevoie de know-how managerial pentru a integra aceste resurse în echipele noastre.

**Activitatea managerială a fost făcută în ultimii 20 de ani, în mare parte, de occidentali, și în absența lor, noi trebuie să ne punem la punct cu managementul.**

#### A treia transformare necesară

A treia transformare este antreprenoriatul digital. Avem o comunitate destul de creativă și inovativă, care de-a lungul anilor, fie că pe bench, fie ca și o chestiune de hobby, au dezvoltat diferite produse digitale.

Provocarea legată de antreprenoriatul digital este însă vânzarea!

În urmă cu câțiva ani eram la o discuție cu un manager de la Oracle, în Austin, Texas, iar acesta mi-a explicat structura lor organizațională. Pentru fiecare programator care face development, Oracle avea șapte persoane implicate în vânzare și servicii clienți.

Poate că proporția lor este exagerată, dar cred că orice firmă de produs are



nevoie de un raport de minim 5 la 1 în favoarea vânzărilor.

Mai mult, vânzarea în tech nu înseamnă doar prezentarea de tehnologie, ci înseamnă schimbare de comportament și adopție de tehnologie. Dacă firmele de produse digitale românești nu vor avea astfel de expertiză, nu vor avea șanse să-și vândă produsele.

### **A patra transformare necesară**

A patra recomandare pe care o am, în special pentru programatorii români, este să considere o poziție de CIO (chief information officer) pentru firmele NON-IT românești.

Cred că, în următoarea perioadă, multe din serviciile pe care le-am oferit firmelor occidentale, vor fi folosite și firmelor românești.

Sunt conștient de dificultățile pe care le vom întâmpina în firmele românești, precum lipsa de educație, de bugete, orgoliul nefondat, etc. Din nou, aleg să NU văd probleme, ci doar oportunități!

Pe de-o parte, cred că din punct de vedere financiar vor fi fonduri europene pentru digitalizare, ceea ce ar putea ușura procesul digitalizării. Pe de altă parte, cred că vor fi patroni de IMM-uri dispuși la o remunerare intraprenorială, unde vom fi plătiți bazat pe performanță și putem deveni chiar acționari. Pe lângă aspectul financiar, cred

că digitalizarea IMM-urilor românești este o provocare nobilă, care merită asumată.

Ca informaticieni avem șansa să ne dezvoltăm holistic, din perspectiva softului, a hardului și a strategiei de business. Avem șansa să transferăm cunoștințele noastre unor oameni care pot să-și transforme business-urile și, mai devreme sau mai târziu, întreaga societate românească.

***În ultimul rând, dar în niciun caz pe ultimul loc, avem oportunitatea să influențăm economia românească pentru generațiile copiilor noștri. Succesul pe care l-am experimentat în silozul nostru de IT poate să devină o binecuvântare pentru toată societatea românească. ●***





**Orice business conectat  
este o posibilă țintă cibernetică.  
Dar poate fi protejat.**

Află mai multe din ultimul raport  
Business Internet Security 2023-2024.



**Business**

# Legea ESOP: cum angajații pot deveni acționari

România se află într-un moment de răscruce economică și socială. În timp ce lumea devine tot mai globalizată și mai competitivă, țările dezvoltate investesc masiv în inovație și capital uman, mediul de afaceri autohton simte lipsa unor instrumente puternice pentru a stimula creativitatea, retenția talentelor și dezvoltarea sustenabilă a companiilor.

În acest context, proiectul de lege pentru implementarea ESOP (Employee Stock Option Plan) în România, care a intrat recent în ultima etapă decizională în Camera Deputaților, reprezintă un pas major înainte.

## De ce e bun ESOP?

ESOP-urile sunt, în esență, un instrument prin care angajații au oportunitatea de a deveni acționari ai companiei la care lucrează, beneficiind de creșterea valorii acțiunilor într-un orizont de timp. În țări precum Statele Unite, acest model a fost adoptat pe scară largă, având un impact profund asupra culturii organizaționale și a productivității.

**De ce? Pentru că, atunci când angajații devin și acționari, ei nu mai sunt doar simpli angajați – devin parteneri reali ai companiei.** Aceasta schimbă fundamental relația dintre an-



**Monica Berescu**

vicepreședintă a Comisiei de IT din Camera Deputaților, Deputată USR

gajat și angajator, creând un sentiment de apartenență și responsabilitate care motivează implicarea și loialitatea.

România, deși a făcut progrese semnificative în ultimele decenii, se confruntă încă cu probleme majore legate de retenția talentelor și atragerea de investiții. Tinerii noștri, educați în universități de top, sunt adesea tentați să părăsească țara pentru oportunități mai bune în străinătate. **Această migrație a creierelor este un fenomen alarmant, care slăbește în mod constant economia națională și capacitatea noastră de a inova.**

Implementarea ESOP-urilor poate reprezenta o soluție reală pentru această problemă. În primul rând, oferim angajaților români posibilitatea să participe la succesul companiilor la care lucrează, le oferim un motiv puternic să rămână în țară. Atunci când știi că munca ta contribuie direct la succesul companiei și, implicit, la succesul tău financiar, loialitatea față de angajator crește exponențial.

ESOP-urile sunt, în esență, un instrument prin care angajații au oportunitatea de a deveni acționari ai companiei la care lucrează, beneficiind de creșterea valorii acțiunilor într-un orizont de timp.

## ESOP poate fi magnet pentru investiții străine

În al doilea rând, ESOP-urile pot fi un magnet pentru atragerea de investiții străine. Investitorii caută medii de afaceri stabile și companii care au capacitatea de a-și motiva și păstra talentele.

Odată implementat acest sistem, România ar putea deveni un loc mai atractiv și preferat de companiile tech care caută să-și extindă operațiunile în Europa de Est. Pe lângă avantajele economice evidente, ESOP-urile au și un impact social pozitiv.

Ele contribuie la reducerea inegalităților economice prin distribuirea echitabilă a profiturilor între angajați. Într-o perioadă în care decalajul dintre cei mai bogați și restul populației continuă să crească, acest tip de inițiativă poate aduce un echilibru necesar în societate.

Desigur, ca orice schimbare majoră, implementarea ESOP-urilor în România vine cu provocările sale. Este nevoie de un cadru legal clar și favorabil, de o informare corectă a angajatorilor și angajaților și de o adaptare la particularitățile pieței românești. Însă, cu voință politică și colaborare între toate părțile implicate, aceste obstacole pot fi depășite.

## O lege care este **incompletă**

În prezent, în România, conform Legii societăților nr. 31/1990, republicată în 2004, o societate poate răscumpăra acțiunile sale pe baza unei hotărâri a adunării generale extraordinare a acționarilor (AGEA). **Această acțiune este permisă doar în cazul societăților pe acțiuni (SA), nu și pentru societățile cu răspundere limitată (SRL).**

Pentru a iniția această acțiune de răscumpărare, sunt necesare anumite condiții, printre care valoarea acțiunilor proprii dobândite să nu depășească 10% din capitalul social subscris, durata pentru care este acordată autorizația AGA de dobândire a propriilor acțiuni să nu depășească 18 luni, iar plata acțiunilor trebuie să se facă din contul societății.

**În plus, dacă acțiunile sunt răscumpărate cu scopul de a fi distribuite angajaților societății în vederea remunerării, fidelizării și**

**stimulării acestora, ele trebuie distribuite într-un interval de maximum 12 luni.**

## Cum este în **Uniunea Europeană**

În ceea ce privește Uniunea Europeană, răscumpărarea acțiunilor beneficiază de mai multă flexibilitate. Durata pentru care acțiunile sunt acordate este extinsă până la 5 ani, iar limita de 10% din capitalul subscris este opțională.

Pentru a alinia dezvoltarea legislativă a României la standardele europene, se recomandă adoptarea unei legislații mai flexibile în domeniu. În acest sens, o propunere legislativă a fost inițiată de către deputații Monica Berescu, Oana Țoiu, Viorel Băltărețu și Dan Barna din partea USR. Proiectul beneficiază de sprijinul Asociației Patronale a Industriei de Software și Servicii (ANIS).

## O oportunitate **unică** pentru România

În concluzie, ESOP-urile reprezintă o oportunitate unică pentru România. Ele au capacitatea să transforme potențialul de a transforma modul în care companiile funcționează și potențialul acestora, să de a motiveze a angajații și să de a stimuleze a economia națională. Este momentul să privim spre viitor cu încredere și să adoptăm această inițiativă care poate aduce beneficii pe termen lung atât pentru angajați, cât și pentru angajatori. România merită să fie un loc unde talentele sunt recunoscute, recompensate și păstrate – iar ESOP-urile pot juca un rol esențial în realizarea acestui obiectiv.

Mediul de afaceri are nevoie de ESOP pentru a se dezvolta sustenabil și la rândul său, proiectul de lege are nevoie de susținerea antreprenorilor pentru a deveni parte a legislației naționale. ●



# Educația intraprenorială & investiția în „team branding” – cheia succesului pe termen lung, pentru industria IT din Iași!

În ultimii ani, orașul Iași s-a transformat într-un hub dinamic pentru industria IT, atrăgând atenția unor companii de renume care au ales să investească în centre de suport servicii sau să externalizeze diverse funcțiuni. Această dezvoltare accelerată a sectorului IT în regiune aduce cu sine oportunități enorme, atât pentru companii, cât și pentru profesioniștii locali.



**Amalia Sterescu**

Leadership Educator | Personal Branding Strategist

Totuși, pentru ca acest ecosistem să continue să crească și să prospere pe termen lung, este esențial din punctul meu de vedere ca liderii din aceste organizații regionale:

- Să își dezvolte abilitățile intraprenoriale!
- Să aibă capacitatea de a influența mai mult pe verticalele organizațiilor lor prin networking strategic pentru a atrage volum din exterior sau mai multă complexitate în business-ul din Iași!
- Să investească intern în brandul echipei prin procese de team branding cu scopul de a-și crește puterea de negociere în interiorul organizațiilor lor!

## 1. Evoluția Pieței IT din Iași: Oportunități și Provocări

În Iași, prezența marilor companii IT a creat locuri de muncă și a generat investiții semnificative în economie. De

zece ani, orașul a devenit atractiv pentru companii care caută talente IT de calitate și un mediu de afaceri favorabil. Cu toate acestea, această creștere rapidă vine și cu provocări. Unul dintre cele mai importante aspecte este asigurarea unei dezvoltări durabile pe termen lung. În acest context, liderii din companiile mari ce au ales Iași, joacă un rol crucial întrucât cuvinte ca **saturație**, **redundanță**, **ineficiență** din punct de vedere costuri - pot lovi rapid această poveste de succes.

## 2. Intraprenoriatul: Ce înseamnă și de ce contează?

Intraprenoriatul se referă la inițiativa de a dezvolta idei inovatoare și de a conduce schimbări în interiorul unei organizații, într-un mod similar cu modul în care un antreprenor ar gestiona o nouă afacere. Liderii care își asumă rolul de intraprenori sunt capabili să identifice oportunități de a crește business-ul local atrăgând investiții din interiorul com-

paniei mamă, prezentând oportunități celor de la centrul de conducere, identificând nevoi pe care organizația regională sau globală le are și pot fi servite din Iași. Ori pot iniția demersuri similare în piața locală sau regional. Pot propune și implementa soluții inovatoare pentru eficientizarea proceselor și serviciilor existente și se pot populariza intern ca centre de excelență pentru organizație. Toate aceste eforturi, cumulate cu un efort constant de team branding nu numai că aduce beneficii companiei, dar contribuie și la creșterea personală și profesională a liderilor.

## 3. Beneficiile Educației Intraprenoriale pentru Liderii din Iași

Educația intraprenorială le oferă liderilor instrumentele și cunoștințele necesare pentru a deveni mai influenți și mai eficienți în cadrul organizațiilor lor. Prin dezvoltarea acestor competențe, liderii pot contribui la:

- **Inovație continuă:** Într-o industrie IT competitivă, capacitatea de a inova este esențială. Liderii care sunt educați în spiritul intraprenorial sunt mai dispuși să experimenteze, să își asume riscuri calculate și să implementeze idei noi care pot transforma organizațiile lor.
- **Eficiență operațională:** Liderii intraprenori își pot îmbunătăți constant procesele interne, reducând



costurile și crescând productivitatea. Acest lucru este deosebit de important într-un context în care multe centre de suport din Iași raportează către echipe situate în alte țări.

- **Motivarea și retenția talentelor:** Liderii intraprenori au un impact pozitiv asupra culturii organizaționale. Ei pot inspira și motiva echipele să gândească inovator și să se implice activ în îmbunătățirea serviciilor. Aceasta nu doar că îmbunătățește performanța echipei, dar și ajută la retenția talentelor într-o piață competitivă.

#### 4. Costurile de Oportunitate ale Neimplicării

Dacă liderii din companiile IT din Iași nu își vor dezvolta abilitățile intraprenoriale, riscurile pot fi semnificative. În primul rând, companiile pot deveni mai puțin competitive pe piața globală, deoarece vor rata oportunități importante de inovație și îmbunătățire. De asemenea, lipsa unei culturi intraprenoriale poate duce la o stagnare a dezvoltării organizaționale, cu impact direct asupra profitabilității și a creșterii pe termen lung.

Un alt cost de oportunitate este pierderea talentelor valoroase. Într-un mediu în care angajații se simt neimplicați sau neapreciați, aceștia vor căuta oportunități în alte companii care promovează și susțin inovarea și dezvoltarea profesională. Aceasta poate duce la o fluctuație ridicată a personalului și la dificultăți în menținerea unei echipe stabile și performante.

#### 5. Cum pot liderii din Iași să își dezvolte abilitățile intraprenoriale?

Pentru a deveni lideri intraprenori eficienți, este esențial ca aceștia să aibă acces la programe de formare și dezvoltare axate pe intraprenariat, leadership inovator și team branding. Aceste programe pot include:

- **Workshop-uri și cursuri de intraprenariat:** Acestea oferă liderilor cunoștințele și instrumentele necesare pentru a identifica și a exploata oportunitățile de inovație în cadrul organizației lor.
- **Mentorat și coaching:** Colaborarea cu mentori și coachi care au experiență în intraprenariat poate

ajuta liderii să dezvolte o mentalitate orientată spre inovație și să își îmbunătățească abilitățile de influențare și de luare a deciziilor.

- **Networking și schimb de bune practici:** Participarea la comunități și rețele profesionale axate pe inovare și intraprenariat poate oferi liderilor oportunitatea de a învăța din experiențele altor profesioniști și de a aplica aceste învățăminte în propria organizație.
- **Programe de instruire în Team Branding** – acestea îi învață pe lideri cum să extragă elementele ce fac ca echipa să fie specială, principalii diferențiatori, inventarul de skills, analiza reputațională a echipei și strategiile potrivite de comunicare a acestor elemente în interiorul și exteriorul organizației cu programe de Internal Influencers asociate acestui proces.

Pentru ca industria IT din Iași să continue să crească și să se dezvolte pe termen lung, este esențial ca liderii locali să își dezvolte abilitățile intraprenoriale. Aceasta nu doar că va asigura inovația și eficiența în organizații, dar va contribui și la creșterea competitivității pe piața globală și la retenția talentelor. Comunitatea IT din Iași are acum ocazia să devină un model de succes pentru alte regiuni, dar acest lucru va fi posibil doar prin investiții continue în educația și dezvoltarea liderilor săi.

**Fiecare lider are potențialul de a influența pozitiv organizația sa și de a contribui la creșterea sustenabilă a industriei IT din Iași. Prin creșterea influenței voastre interne, veți asigura un viitor mai prosper și mai inovator pentru întreaga comunitate IT din Iași.**

Mult succes! ●

# A fonda sau a nu fonda start-up-uri - aceasta-i întrebarea

**Nu am lansat niciun start-up (încă). Dar am lucrat și lucrez cu oameni care au făcut-o. Din aceia care au reușit ceea ce mulți alții doar visează. Au ridicat un business de la zero și l-au dus sus: evaluări de milioane, unii cu exit-uri remarcabile. Adică, au împlinit poveștile de succes promovate intensiv de media. Pe cele care glorifică puținii învingători uitând, fatalmente, cohortele de antreprenori care se pierd pe drum.**

Nu-mi permit să emit o lege universală a relației antreprenor - start-up. Nici să îndemn unilateral la curaj eroic, ori să conjur la renunțare. Voi face însă câteva remarci bazate pe observațiile personale dintr-un mediu hiper-competitiv, agitat și imprevizibil, pentru a pune în lumină costul emoțional al acestei temerare în-deletniciri.

## Bună dimineața, stres!

Dacă te gândești să lansezi un start-up, tocmai ai cumpărat un bilet scump la roller-coaster. Debordezi de energie, ești nerăbdător să-ți pui în practică ideea, să-ți validezi asumptiile. Contaminezi cu optimism prietenii, ai niște bani de investit din ce ai strâns la fostul job. Și totul e frumos și bine.

Doar că, încă din prima zi în care dai piept cu realitatea, simți o presiune



**Mihai Mocanu**  
CMO Adservio

imensă. **Întregul start-up depinde de tine, de deciziile tale, de capacitatea de a-ți construi echipa și de a dezvolta produsul.** Ești nevoit să jonglezi cu o mulțime de sarcini, de la întâlniri unde deja colegii se ceartă pe chestii tehnice, până la interviuri de angajare în care ai puține de oferit și dileme legate de piață, comportamentul userilor.

**Lucrurile nu merg niciodată conform planului.** Ai strania senzație că toate cărțile acelea excepționale citite par a nu se aplica la situația ta. Și că trebuie să improvizezi la infinit. Gestionezi un haos în mișcare, cu erori penibile și resurse mereu pe minus. Ai prea puțini oameni, skill-uri lipsă și te rogi ca ziua să aibă 25 de ore, să mai rezolvi chestii amânate la infinit.

Îți pleacă oameni fără să te anunțe, un partener se retrage în ultimul moment. Fiecare decizie pare critică, perspectiva eșecului plutește permanent asupra ta.

Din nou, în ciuda cărților, podcasturilor inspiraționale, unde marii învingători par infailibili eroi Shakespearieni.

Așteaptă-te, deci la stres, foarte mult stres. Am văzut și cei mai rezilienți oameni cum încasează greu tone de cortisol la birou. Efectele sunt profunde. Unele vizibile, prin tensiune, disfuncționalități, cele mai multe fiind însă ascunse. Ca antreprenor, ești lider, toată lumea se uită la tine. Dacă oamenii tăi nu te văd încrezător, încep să se îngrijoreze și ei, să caute alternative. Cât de sănătos e să faci asta? Numai tu știi câte burnout-uri, insomnii și somatizări poți duce.

## Pe cine dăm afară?

Ca fondator ești, în esență, creator de echipe. Odată ce reușești să atragi primii membri ai echipei, simți un sentiment de responsabilitate față de ei. Vor exista, însă, momente în care va trebui să iei decizii dificile. Te confrunți cu oportunități pierdute, contexte nefavorabile în piață. Te uiți pe un PnL, pe cifre și vezi roșu. E posibil să fii nevoit să concediezi colegi cu care ai fost în team building.

Nu poți să lași doar managerii de sub tine să aleagă cine să plece. În unele cazuri, ei vor încerca să-și protejeze oamenii. Decizia finală e tot la tine. Poți să gestionezi cu inima ușoară așa ceva? Dacă da, felicitări! Oricât de rațional ai fi, s-ar putea să te afecteze totuși. Și iar

se adună stres, nopți albe, anxietate, poate sentimente de vinovăție. Și dubiu față de tine, pe care n-o să-l arăți niciodată.

Apoi, va trebui să le explici celor rămași de ce ai făcut asta, să-i motivezi, să-i faci să creadă din nou în tine, în produs. Să transmiți și în exterior că e doar un moment dificil, dar compania e stabilă, rămâne un loc bun de angajare ducă ce trece furtuna.

În tot iureșul ăsta, s-ar putea să te simți singur uneori. Obsedat de visul tău, descoperi că nu toți angajații împărtășesc aceeași pasiune. **Nu-i interesează stresul tău, sacrificiile tale personale.** Vei avea colegi care sunt acolo doar pentru salariu sau pentru o oportunitate temporară. Acest lucru te poate descuraja, frustra puternic. Și din nou, va trebui să zâmbești, să proiectezi calm. Fiindcă trebuie.

## Mama, tata, când mergem în parc?

Impactul asupra familiei, a timpului liber e semnificativ mai dur decât pare. Balansul business-viață privată e un mit. La câte ai de făcut, e imposibil să-ți continui pasiunile din viața anterioară. S-a terminat cu mersul săptămânal pe munte, tenisul sau ce-ți plăcea să faci. Grupurile de prieteni încep să se schimbe. Petreci mai mult timp cu oameni noi, din industria ta, obsedați și ei de scalare, de runde de seed sau early stage.

Dacă ai copii, devii mai puțin prezent în viața lor într-o fază esențială pentru ei. Nu ai vreme, răbdare să te joci cu ei, să faceți atâtea lucruri împreună câte au nevoie ei. Deși te lupti să vă fie bine, să le asiguri condiții mai bune, pierzi esențialul. Iar într-o zi, când cresc mari, s-ar putea să-ți reproșeze asta.



Evident, o să-ți spui că totul e doar o temporar. Că uite ce scrie pe business plan, că într-un an lansezi, iar userii vor da buzna, și-ți vei lua manageri care să-ți preia munca. Visează frumos. Nu se întâmplă niciodată așa. Întotdeauna sunt întâzieri, dai de greu, ești tot mai solicitat, te prinde vârtejul. Business-ul devine extensia ta naturală. Telefonul e mereu deschis, faci call-uri seara, vacanța e o loterie.

Cât are răbdare partenera ori partenerul cu tine în ritmul ăsta, o să vezi. Dar la start-up ai nevoie să fii expert în gestionare de conflicte și comunicare, deci o să te descurci cu siguranță și acasă...

## „Cry 'Havoc!' and let slip the dogs of war“

Lansarea unui start-up e aventura vieții tale. Pe lângă complexitatea tehnică, vei fi expus unei intense provocări personale pe multiple planuri. Mergi la un

război brutal. Și nimeni nu te poate pregăti dinainte pentru conflictul real. Nici lecturile tale, nici incubatoarele, nici numeroasele conferințe la care vorbesc antreprenori cunoscuți, care au venit de la luptă cu scut, nu pe scut.

În mod normal, nimeni nu s-ar expune de bunăvoie la riscurile astea. Șansele de reușită sunt statistic reduse, impactul asupra sănătății și a relațiilor personale e serios. Și atunci, ce te face totuși să vrei să faci pasul ăsta? Ce te determină, ce te motivează real în interior? E o introspecție pe care te invit s-o faci cu atenție.

Da, dacă totul iese bine, recompensele pot fi spectaculoase – atât financiare, cât și ca satisfacții personale. **Dar e bine să știi în ce te bagi.** Să cunoști toate costurile. Mai ales pe cele ascunse, dureroase, care lasă urme. În caz că îți asumi asta, luptă pentru visul tău cu determinare, neabătut! S-ar putea să-ți iasă. ●

## Povestea mea. De ce am ales să rămân în Iași deși sunt bucureștean

**În leadership și management suntem învățați despre arta povestirii, sau storytelling, cum este numit în lumea corporate. Prin urmare, voi începe cu o scurtă poveste înainte de a ajunge în prezent și înainte de a vorbi despre viitor.**

Povestea mea în Iași a început în anul 2014. Am venit aici din Milano, unde lucrasem ca expat aproape 5 ani.

Am fost trimis în Iași pentru a contribui la deschiderea unui centru IT nearshore pentru compania la care activam.

Iașul câștigase un beauty contest în a cărui finală ajunsese braț la braț cu București, Sofia și Szczecin.

Am început ca Project Manager, lucrând cu o echipă foarte experimentată, alcătuită în principal din foști expați reveniți din Cipru și foști angajați de la compania pe care, în intern, o numeam „Google de Iași” (cei mai în vârstă știți la care companie mă refer).

Am avut multe de învățat despre realitatea locală, despre diferența uriașă de mentalitate și abordare față de ceea ce văzusem în alte țări din Europa de vest, însă m-au surprins plăcut calitatea umană și cunoștințele tehnice ale colegilor mei de atunci.

Ulterior, am avut șansa să creez și eu câteva echipe, să angajez sute de oameni în domeniul IT și operațiuni, iar în 2016 am avut plăcerea să implementez



**Liviu Răchișanu**  
Manager Departament IT

un proiect de clădiri de birouri pentru 700 de angajați, în centrul orașului. Acest proiect a câștigat premiul „**Cea mai bună clădire de birouri**” din nord-estul României, în cadrul **PIN Awards 2017**.

Când s-au terminat cei 4 ani în care am avut contract în Iași, am ales să rămân aici, deși aș fi putut să mă întorc în București, orașul meu natal, sau să-mi continui experiențele în Europa.

Am ales Iași pentru calitatea umană deosebită, pentru apusurile de soare greu de descris în cuvinte (voi lăsa o poza la finalul materialului), pentru potențialul considerabil de dezvoltare al mediului de business și cuprins de frumusețea și autenticitatea Moldovei și a Bucovinei.

În timpul pandemiei am schimbat compania cu o alta multinațională cu sediul în București, pentru care lucrez și în prezent, preponderent remote din Iași. Mă bucur să întâlnesc aproape de

fiecare dată în aeroport foști colegi sau prieteni din Iași, în timp ce așteptăm zborul spre București sau alte destinații.

### Contribuție în piața IT actuală

Prezentul este complex, piața IT din România suferă inflexiunile geo-politice și economice care vin atât din vest, cât și din est. Sunt încrezător că este doar un vârtej temporar care va fi la baza unor noi oportunități interesante pentru țara noastră, inclusiv pentru zona de nord-est.

**Cum putem contribui în acest context dificil și imprezibil?** Sunt convins că vă puteți aminti destul de rapid cine v-a acordat prima șansă, sau cine v-a tăiat aripile atunci când erați la început de drum. Care dintre aceste personaje v-ați dori să fiți pentru noua generație sau pentru cei care încearcă să intre în domeniul IT & Tech?

Îmi amintesc aproape zilnic cu mare plăcere de prima generație de internships pe care am recrutat-o în Iași în 2015.

Unii dintre ei sunt acum manageri, program manageri sau chiar CEO la nivel local. Unii au rămas prieteni buni, cu alții am plăcerea de a lucra în continuare, alții au plecat spre alte orizonturi mai senine.

Aici cred că este baza speranței pentru a construi viitorul și generațiile viitoare. În 2024 am pornit două academii în cadrul



companiei unde activez, una dintre ele menită să creeze ingineri mainframe (încă utilizat în banking și servicii financiare) cu ajutorul unui partener extern, și o a doua internă, axată pe Java și OOP, cu ajutorul unor colegi care fac deja asta ca și job secundar. În toamna lui 2024 vom avea 12 colegi noi, în an terminal la facultate, care vor avea în spate o experiență de învățare de 3 luni, într-un cadru organizat, în timpul orelor de program. Nu este mult, dar este un început, și vom repeta aceasta rețetă și în perioada următoare.

Suntem într-un moment în care totul gravitează în jurul AI. Tehnologia în sine, există din anii 30, nu e nouă, doar scara modelelor LLM (Large Language Models) a ajuns la nivele greu de cuprins cu mintea. Cele mai cunoscute modele, Gemma 2b sau Mistral 7b, au depășit 2, respectiv 7 miliarde de parametri.

Oportunitatea stă, probabil, în altă zonă pentru piața locală. Mai exact, în zona de cloud public, unde specialiștii vor putea lucra cu modele pre-antrenate iar companiile vor putea folosi soluții prefabricate, fără a fi nevoie să investească în data science sau procesoare grafice. E o altă axă de dezvoltare.

Gândind pentru viitor, anul acesta am continuat să extind împreună cu colegii mei conceptul de „**work from anywhere**”, în toată România, inclusiv pentru roluri internship. Încercăm să o facem fără prezență la birou, totul se întâmplă remote. Vom vedea ce învățăminte vom trage din acest experiment.

Credem că soluțiile de tip coworking sunt mai eficiente pentru a aduce oamenii împreună, versus a deschide un birou în fiecare mare centru regional din România. Iar managerii care au oameni în diferite orașe din România, s-ar putea să fie chiar entuziasmați să petreacă

câteva zile pe an într-un tur al țării pentru a-și întâlni colegii. Cred că și colegii ar putea fi interesați să vină din Bacău, în Iași, mai degrabă decât să meargă la București. E doar un exemplu, vom vedea la începutul lui 2025 care este realitatea și vom ajusta, la nevoie.

Vă mulțumesc dacă ați ajuns până aici, sper că ați găsit câteva elemente de inspirație și bună dispoziție în articolul din această ediție. Vă las drept amintire un apus de soare local și un gând de călătorie către orizonturile pe care fiecare ni le imaginăm. ●






# Acolad

GENTLE DENTISTRY

dr. Andreea Mironescu & team

Strada Lăpuşneanu, Nr. 7B, Iaşi  
+4 0747.626.502

[www.acolad.ro](http://www.acolad.ro)

   Acolad Dental



WIRON is now

The logo consists of a yellow circle containing the word 'Optimism' in a bold, sans-serif font, with 'WORKS' in a smaller, all-caps font below it.

brand transformation studio



**Oameni din IT**

# Orange Fab: Programul de accelerare care sprijină startup-urile inovatoare din România

**Orange Fab este unul dintre cele mai importante programe de accelerare din România, oferit de Orange România, unul dintre cei mai importanți jucători ai pieței locale de telecomunicații. Programul este dedicat startup-urilor inovatoare, oferindu-le resursele și expertiza necesare pentru a-și dezvolta și scala afacerile. Cu o abordare bazată pe colaborare, Orange Fab facilitează accesul la tehnologie avansată, mentorat și oportunități de a lansa proiecte pilot alături de un partener strategic puternic.**

## Obiectivele și misiunea Orange Fab

Lansat cu scopul de a stimula inovația în diverse domenii, Orange Fab se adresează startup-urilor din România

care dezvoltă soluții inovatoare în domenii precum tehnologia informației, sănătate, energie, agricultură inteligentă, smart city și sustenabilitate. Prin acest program, Orange România își propune să creeze un ecosistem de inovație care să răspundă atât nevoilor proprii de digitalizare, cât și celor ale clienților săi din diverse industrii.

În 2024, Orange Fab a deschis un nou apel de proiecte, invitând startup-urile să aplice pentru a beneficia de resursele și oportunitățile oferite de program.

## Beneficiile participării în Orange Fab

Startup-urile selectate în cadrul Orange Fab au acces la o serie de beneficii care le pot accelera creșterea și le pot ajuta să își valideze soluțiile pe piață. Printre avantajele cheie ale programului se numără:

### 1. Acces la infrastructura tehnologică Orange

Unul dintre cele mai importante beneficii ale programului este accesul la tehnologia și infrastructura Orange. Startup-urile pot testa și valida soluțiile lor inovatoare în rețeaua Orange, având acces la tehnologii de ultimă generație precum 5G, IoT (Internet of Things) și cloud. Această oportunitate le permite să-și dezvolte produsele într-un mediu real, având la dispoziție platformele și resursele necesare pentru a inova și a optimiza soluțiile lor.

### 2. Suport personalizat și mentorat

Participanții la program primesc sprijin personalizat din partea experților Orange, atât pe plan tehnic, cât și pe aspectele de business. Fiecare startup este conectat cu mentori care le oferă consultanță pe subiecte critice pentru succesul lor: strategie de afaceri, marketing, vânzări, dezvoltare tehnologică și scalabilitate. Acest mentorat asigură dezvoltarea startup-urilor într-un mod sustenabil și eficient.

### 3. Lansarea de proiecte pilot

Oportunitatea de a derula proiecte pilot alături de Orange este un alt beneficiu major al programului Orange Fab. Aceste proiecte oferă startup-urilor șansa de a-și valida soluțiile în contexte reale, colaborând direct cu clienții și





partenerii Orange. Acest lucru nu doar că validează ideile, ci oferă și posibilitatea de a dezvolta colaborări comerciale pe termen lung.

#### 4. Vizibilitate și oportunități de parteneriat

Prin participarea la Orange Fab, startup-urile câștigă o vizibilitate crescută în fața investitorilor și a potențialilor parteneri din industrie. Orange Fab organizează evenimente și sesiuni de prezentare, oferind startup-urilor platforma necesară pentru a atrage noi parteneriate strategice și a-și promova soluțiile în fața unor clienți sau investitori importanți.

#### 5. Scalabilitate internațională

Un alt beneficiu semnificativ este accesul la ecosistemul internațional al Orange. Startup-urile din România au ocazia să își extindă afacerea pe piețele internaționale, colaborând cu Orange și în alte țări unde compania are prezență. Acest lucru le oferă o rampă de lansare pentru creșterea globală, beneficiind de rețeaua și resursele unui partener internațional de încredere.

#### Cum poți aplica la Orange Fab?

Startup-urile interesate pot aplica la noul apel de proiecte lansat de Orange

Fab pentru 2024, completând formularul de pe site-ul orangefab.ro. Procesul de selecție este transparent și se bazează pe potențialul de inovare al soluțiilor propuse, relevanța acestora pentru nevoile Orange și posibilitatea de a le integra în ecosistemul digital Orange.

Pentru startup-urile care doresc să își ducă ideile la nivelul următor, Orange Fab reprezintă o oportunitate unică de a colabora cu un jucător global și de a avea acces la resurse care pot accelera succesul.

Nu ratați șansa de a face parte din Orange Fab și de a contribui la transformarea digitală alături de Orange! ●

# GENPACT: Un an de impact în Iași

**În octombrie 2023, în centrul orașului Iași, Genpact România a deschis un hub colaborativ destinat să sprijine și să încurajeze schimbul de cunoștințe și inovația în comunitate. În doar 12 luni, acest spațiu a devenit un punct central pentru comunitate facilitând colaborarea și dezvoltarea locală.**

În cadrul angajamentului Genpact de a crește în regiune și de a aduce beneficii

comunității din Iași, compania a deschis porțile hub-ului său pentru diverse instituții prezent la nivel local și național, printre care Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, ONG-uri precum „Teach for Romania” și organizații profesionale locale, cum ar fi „People of Tech” și „People of Design”.

## Parteneriat cu Teach for Romania

Prin parteneriatul companiei cu organizația non-guvernamentală „Teach

for Romania”, compania a avut onoarea de a găzdui evenimentul aniversar de 10 ani, celebrând împreună realizările incredibile ale acestei organizații în ceea ce privește sprijinul acordat sistemului educațional. **Parteneriatul subliniază angajamentul Genpact de a sprijini organizațiile care au un impact pozitiv în viețile generațiilor viitoare.**

În continuarea parteneriatului cu această organizație, Genpact România a considerat esențial sprijinul oferit profesorilor Teach for Romania.



Astfel, echipa Genpact din Iași a susținut inițiativa „**Teacher Manifest**”, o sesiune specială de formare destinată cadrelor didactice și susținută în cadrul hub-ului colaborativ. Aceasta a avut ca scop ajutorul oferit profesorilor în ceea ce privește îmbunătățirea abilităților cu scopul de a avea un impact pozitiv și mai mare în sala de clasă.

Dar parteneriatul cu această organizație nu se oprește aici. În aprilie 2024, 25 de membri din „Asociația Studenților Psihologi” din cadrul UAIC Iași, dar și reprezentanți ai Genpact și Teach for Romania au participat la o sesiune având ca subiect principal diversitatea și incluziunea.

În ceea ce privește mediul universitar, parteneriatul cu prestigioasa Universitate „Alexandru Ioan Cuza” este o dovadă a angajamentului Genpact de a sprijini studenții, viitoarea generație de lideri și de a sprijini o cultură a inovației și învățării continue. Echipa Genpact România, formată din reprezentanți din Iași, dar și din București, a organizat o serie de workshopuri pentru studenți, echipându-i cu abilitățile și cunoștințele necesare pentru viitoarele provocări profesionale.

Printre sesiunile organizate, una dintre cele mai de interes a fost cea axată pe Inteligența Artificială, un domeniu în care Genpact excelează.

Demonstrând angajamentul său în această direcție, Genpact a deschis recent al treilea Centru de Inovare în domeniul Inteligenței Artificiale, în București. **Această acțiune confirmă angajamentul companiei de a valorifica potențialul angajaților din România și de a sprijini dezvoltarea lor în domenii cheie precum achiziții, logistică finanțe și contabilitate, asistență clienți, suport vânzări, procese bancare și de asigurări.**

Având în vedere acest lucru, angajații Genpact din România, inclusiv cei peste 300 de profesioniști din cadrul echipei din Iași au oportunitatea de a explora alături de clienții companiei modalități de reinventare a unor procese de afaceri cu ajutorul soluțiilor AI.

### People of Tech x People of Design

Având în vedere preocuparea companiei pentru acest domeniu, echipa locală a Genpact a găzduit în hub-ul din Iași captivantul eveniment „**People of Tech x People of Design**”. În cadrul acestei întâlniri, participanții au avut oportunitatea de a schimba idei, de a afla noutăți din domenii cheie, dar și de a își extinde lista de conexiuni.

În atmosfera magică a sărbătorilor de iarnă, angajații Genpact din Iași s-au reunit în cadrul hub-ului, unde au fost încântați de colindători. Dar momentul cu adevărat special a fost când micii colindători, 40 de copii din medii defavorizate, au pășit înăuntru, neștiind că îi așteaptă o surpriză de neuitat. Angajații, cu zâmbete calde și brațele deschise, le-au oferit acestor copii nu doar daruri, ci și clipe de fericire, transformându-le sărbătorile într-o amintire de neprețuit.

### Eveniment dedicat elevilor de liceu

În această vară, în cadrul aceleiași parteneriat cu Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, echipa Genpact a organizat la hub-ul din Iași un eveniment dedicat elevilor de liceu aflați în școala de vară.

Cu o viziune de viitor și conștienți de rolul educației în formarea lor personală și profesională, tinerii participanți au fost dornici să afle informații despre așteptările de pe piața muncii, precum și

*„Devotamentul Genpact față de crearea de locuri de muncă în Iași și împrejurimi, de susținerea educației și a formării profesionale, precum și implicarea în comunitatea locală rămân ferme, iar misiunea companiei - preocuparea continuă pentru o lume care funcționează mai bine pentru oameni - începe chiar aici, în Iași.*

*Suntem recunoscători pentru deschiderea și sprijinul comunității locale, elemente fundamentale pentru succesul hub-ului.*

*Împreună am organizat evenimente importante care au contribuit semnificativ la dezvoltarea durabilă a comunității. Vom continua să reprezentăm un motor de schimbare pozitivă în această regiune, vom continua să angajăm și să oferim oportunități de carieră unice atât tinerilor care sunt în căutarea primului loc de muncă, cât și profesioniștilor cu experiență de lucru.*

*Le vom pune la dispoziție instrumentele necesare pentru învățare și dezvoltare profesională, integrându-i într-un ecosistem global care promovează excelența și inovarea”, a declarat Alexandru Stoenuș, Country Leader România, Genpact.*

despre abilitățile și competențele necesare pentru tânăra generație.

Eforturile și realizările companiei au fost apreciate și validate prin acordarea premiului „Impact in the Community” în cadrul galei PIN Awards 2024, evenimentul care celebrează excelența în industria tech în regiune.



## Peste 300 de profesioniști în echipa de la Iași

În prezent, echipa Genpact din Iași, aflată în continuă creștere, numără peste 300 de profesioniști, cu roluri variate - servicii clienți, zona financiară, dar și Trust&Safety.

Angajații companiei lucrează în două moduri de lucru, hybrid și remote. Aceștia oferă soluții și servicii pentru companii de top prezente la nivel mondial, din varii domenii de activitate precum HighTech, bunuri de larg consum, și telecomunicații.

Genpact oferă celor interesați de o carieră în cadrul unei companii globale roluri dedicate atât profesioniștilor experimentați, cât și celor aflați la început de carieră, având oportunități în zone diverse precum finanțe, moderare de conținut și servicii clienți.

Compania va continua să exploreze și să dezvolte noi parteneriate cu entități publice și private, din diverse domenii de activitate, pentru a contribui la dezvoltarea durabilă a comunității.

Genpact este o companie globală de servicii și soluții profesionale care

livrează rezultate ce modelează viitorul. **Cei peste 125.000 de angajați din peste 30 de țări sunt caracterizați de curiozitate nativă, agilitate antreprenorială și de dorința de a crea valoare durabilă pentru clienți.** Animați de scopul nostru - preocuparea continuă pentru o lume care funcționează mai bine pentru oameni - oferim servicii și transformăm companii de renume, inclusiv companii din Fortune Global 500, cu ajutorul cunoștințelor profunde în domeniul afacerilor și al industriei, al serviciilor de operațiuni digitale și al expertizei în date, tehnologie și Inteligență Artificială. ●





Funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Budget Time KA220-YOU  
Cooperation partnerships in youth



# BudgetTime

financial literacy enhancer

**PARTNERS**  
Asociatia Fab Lab Iasi (RO)  
Tavo Europe (LT)  
Orenda Foundation (BG)

**Powered by**  
   



Enhance your  
financial literacy



Enhance your  
development



[www.BudgetTime.eu](http://www.BudgetTime.eu)

It's  
Budget  
Time!

# Educația financiară digitală: un nou standard în gestionarea banilor

Într-o societate în care tehnologia redefinește toate aspectele vieții noastre, educația financiară nu face excepție. Digitalizarea a adus o transformare semnificativă în modul în care facem banking, dar mai ales în modul în care oamenii învață să își gestioneze resursele financiare. Un exemplu concret în acest caz este George, primul banking inteligent din România, care, încă de la lansare, în 2018, a avut misiunea de a-i ajuta pe clienții BCR să își utilizeze finanțele proprii mai eficient și să economisească mai mult.



## Transformarea educației financiare

Adrian Săveanu -  
Senior Brand Manager BCR



În ultimii șase ani, ecosistemul digital George a introdus peste 300 de noi funcționalități și opțiuni care permit o analiză și un control mai bun al vieții financiare. Cel mai recent, au fost lansate **FinCoach**, **Spotlights** și **RoundUp**, trei funcționalități care antrenează obiceiurile financiare sănătoase și ajută în construcția unui fond de rezervă.

## FinCoach sau cum dezvolti un plan financiar personalizat

Mulți dintre noi avem nevoie de sprijin pentru a ne dezvolta abilitățile financiare, iar coachingul financiar este o soluție excelentă. BCR oferă gratuit acest

serviciu în unitățile sale de peste doi ani, iar peste 600.000 de români au beneficiat până în prezent de un plan financiar personalizat. Acum, o parte din această experiență este disponibilă și în aplicația George prin funcționalitatea FinCoach.

FinCoach combină educația financiară cu analiza datelor personale, ajutând utilizatorii să-și seteze obiective financiare și oferind sfaturi practice de educație financiară. **Utilizatorii George învață cum să își seteze un buget, cum să economisească inteligent, să își transforme pasiunile în surse de venit și să gestioneze datoriile.** Totul este structurat într-un mod simplu și accesibil, pentru a ajuta la construirea unei baze solide de sănătate financiară.

## Spotlights și controlul asupra finanțelor personale

De asemenea, funcția „Spotlights” din George le permite utilizatorilor să își urmărească și să analizeze cheltuielile în timp real, organizându-le automat în categorii (exemplu: utilități, transport, mâncare etc.). Astfel, utilizatorii pot vedea exact unde pot ajusta bugetul pentru a economisi mai eficient. Spotlights oferă transparență totală, permite setarea de bugete pentru fiecare categorie, iar George îi notifică pe utilizatori când se apropie de limitele stabilite. Această monitorizare continuă îi ajută să distingă între cheltuielile necesare și cele opționale, un aspect esențial în dezvoltarea unei relații sănătoase cu banii.

## RoundUp pentru economisire fără efort

Unul dintre cele mai mari avantaje ale educației financiare digitale este posibilitatea de a automatiza economisirea. Iar un exemplu în acest sens este **RoundUp**, care transformă tranzacțiile cu cardul în oportunități de economisire regulată și automată, prin rotunjirea fiecărei sume cheltuite până la următorul multiplu de 5 lei, diferența fiind transferată în contul de economii al utilizatorului. Ca exemplu concret, la o achiziție de 21 de lei, suma cheltuită din contul curent este rotunjită la 25 de lei, iar diferența de 4 lei este transferată automat în contul de economii al clientului.

## Simplificarea investițiilor prin Capital Plan

Investițiile devin mai accesibile prin intermediul platformelor de digital banking. George vine în ajutorul clienților prin **Capital Plan**, un serviciu care susține construirea independenței finan-

ciare în timp, prin investiția periodică a unor sume mici în fonduri mutuale.

**Capital Plan** este un plan de investiții flexibil, pentru persoane fizice, unde clienții pot alocă lunar sume mici, minimum 100 RON sau 20 EUR, către fondurile mutuale administrate de către (SAI) Erste Asset Management România. Prin Capital Plan, clienții BCR au acces la o gamă variată de fonduri mutuale, adaptate profilului de risc și diferitelor obiective financiare – pe termen scurt, mediu sau lung. Tot ce trebuie să facă un utilizator George este să selecteze fondul, să stabilească suma pe care dorește să o investească lunar și data la care se va realiza subscrierea. Capital Plan se ocupă de restul, gestionând automat investițiile și oferind flexibilitatea de a ajusta sau întrerupe planul în orice moment, în funcție de nevoile financiare ale clientului. Prin acest sistem simplificat, Capital Plan facilitează accesul la lumea investițiilor, oferind un mod sigur și efi-

cient pentru construcția unui viitor financiar mai solid.

Prin transparență și personalizare, digital banking-ul devine un instrument esențial pentru construirea unei relații sănătoase cu banii. George oferă clienților BCR perspectiva unor alegeri financiare inteligente, având peste 300 de funcționalități și opțiuni disponibile în aplicație.

În prezent, George are peste 2,4 milioane de utilizatori, dintre care 2 milioane sunt utilizatori activi ai aplicației George mobile, cu o creștere de 15% an pe an. În S1 2024, 87% din totalul produselor BCR pentru persoane fizice (deschidere de cont curent, credite ipotecare și de consum, cont de economii, depozite, asigurări și produse investiționale) au fost acordate pe flux 100% digital. Luna iunie 2024 a marcat un record al vânzărilor digitale, cu 91% din totalul produselor vândute la nivel de bancă achiziționate pe flux 100% digital. ●

## Round Up





Voi rotunji automat fiecare plata cu cardul facuta de tine la urmatoarea valoare de 5,00 RON.

**Accelerator (optional)**

Suplimentează fiecare suma rotunjită.

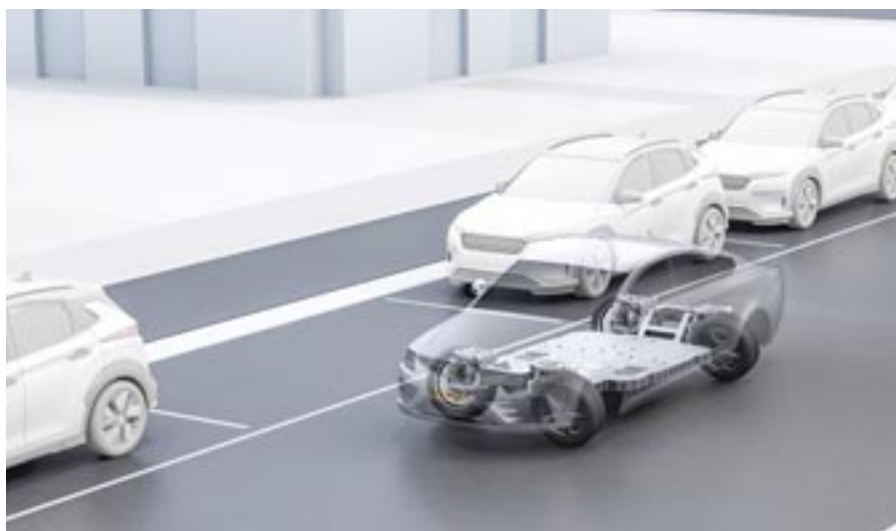
+ 1,00 RON   + 5,00 RON   + 10,00 RON

## Cum poti face ca sumele mici sa conteze

	Cafeaua platita cu cardul	8,20 RON
	Rotunjit pana la	10,00 RON
	Accelerator	1,00 RON
	Adaugat economiilor tale	2,80 RON

# Continental Iași: Noi tehnologii care revoluționează viitorul sistemelor de frânare

Continental, în colaborare cu compania high-tech DeepDrive din München, este pionier în tehnologia care revoluționează dinamica autovehiculelor și modul în care autovehiculele sunt proiectate. Inginerii din Continental Iași au creat o roată inteligentă, un adevărat hub tehnologic care integrează motorul electric, frâna, suspensia și direcția într-un singur modul compact.



Prin integrarea motorizării electrice a vehiculelor în roată, renunțând la planșetă, grupul de transmisie și motorizarea în vehicul, această tehnologie simplifică semnificativ procesul de producție și deschide căi către noi posibilități în designul auto.

Încă din anul 2022, inginerii din Continental Iași au început să lucreze la acest pro-

totip, care răspunde tendinței de electrificare a vehiculelor din piața automotive.

**Roata modulară cu motor integrat**, care vine la pachet cu suspensie, frână și direcție, este un pachet all-in-one, care deschide calea către producția de arhitecturi mult mai compacte și mai eficiente. Sistemul este conceput cu un modul de control centralizat, redefinind

astfel arhitectura vehiculului pe care este montat. Următoarea etapă este integrarea prototipurilor pe vehicule și crearea logicii de control.

Această soluție all-in-one nu doar îmbunătățește eficiența și reduce costurile de producție, dar oferă și o serie de avantaje pentru consumatori:

- **Flexibilitate în manevre:** facilitează parcarea și manevrarea în spații înguste (prin funcționalități precum „mișcarea de rac” (Crab-movement), întoarcerea în punct fix (pivot turn - around one wheel) sau întoarcerea în U (U turn));
- **Siguranță sporită:** integrarea tuturor sistemelor într-un singur modul permite un control mai precis și o reacție mai rapidă în situații de urgență.
- **Sustenabilitate:** Vehiculele electrice echipate cu această tehnologie con-

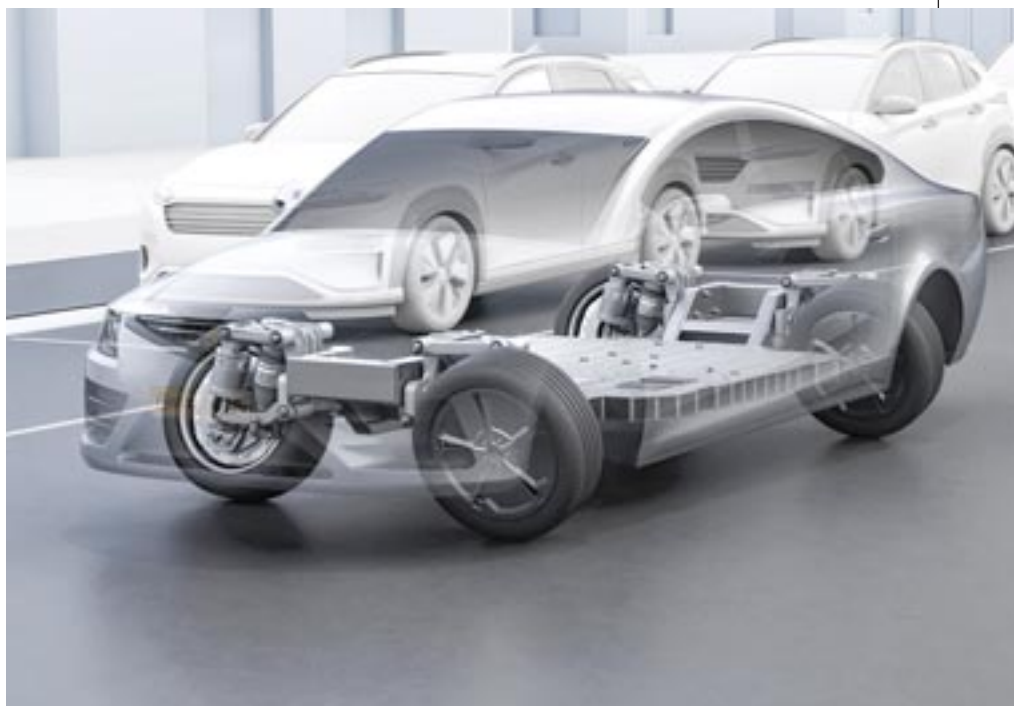


tribuie la reducerea emisiilor și la protejarea mediului.

Prin acest proiect ambițios, Continental Iași demonstrează încă o dată că inginerii români sunt capabili să concureze la cel mai înalt nivel și să aducă o contribuție semnificativă la dezvoltarea tehnologiilor viitorului. Acest proiect a fost posibil datorită unui mediu care cultivă creativitatea și colaborarea, inginerii având libertatea de a explora idei îndrăznețe și de a le transforma în realitate. Proiectul roții modulare este un exemplu concret al acestei culturi a inovației.

Continental este prezentă în Iași din 2006. Inginerii din centrul de cercetare dezvoltă produse și tehnologii de vârf din industria auto, cu accent pe securitatea cibernetică, crearea software și conducerea autonomă. În parteneriat cu mediul universitar local și internațional, specialiștii din Iași lucrează în proiecte dedicate mașinilor și orașelor inteligente.

Continental dezvoltă tehnologii și servicii inovatoare pentru mobilitatea sustenabilă și interconectată a oamenilor



și a bunurilor acestora. Compania cu profil tehnologic fondată în 1871 oferă soluții sigure, eficiente, inteligente și accesibile pentru autovehicule, mașini, trafic și transport. Continental a realizat în 2023 o cifră de afaceri de 41,4 miliarde de euro și are în prezent aproximativ 200.000 de angajați în 56 de țări și piețe

În perioada 1999 - 2023 Continental a investit peste 2.3 miliarde de euro în activitățile din România. Toate cele trei

domenii de activitate ale companiei sunt reprezentate în România. Continental deține cinci unități de producție și patru centre de inginerie în Timișoara, Sibiu, Carei și Iași. Compania are un centru de distribuție a anvelopelor în București. La finalul anului 2023, Continental avea peste 20.300 de angajați, din care peste o treime reprezentată de ingineri și informaticieni și va continua să angajeze în funcție de viitoarele proiecte. ●



# Târgul de Cariere, o nouă ediție în octombrie și noiembrie

Sunt așteptați peste 20.000 de candidați

Târgul de Cariere, cea mai mare rețea de evenimente de recrutare și employer branding din România și Republica Moldova se întoarce, în lunile octombrie și noiembrie, cu o nouă ediție și pune piața muncii în mișcare în șapte dintre cele mai importante orașe ale țării și capitala Republicii Moldova:

- Chișinău (4-5 octombrie),
- Iași (18-19 octombrie),
- Târgu Mureș (22 octombrie),
- Sibiu (25-26 octombrie),

- Ploiești (1-2 noiembrie),
- Brașov (8-9 noiembrie)
- Cluj-Napoca (21-22 noiembrie).

Indiferent dacă ești în căutarea unui loc de muncă, dorești să iei pulsul mediului profesional, urmărești atragerea de talente în compania ta sau creșterea notorietății brandului de angajator, la Târgul de Cariere faci un pas important spre îndeplinirea obiectivelor tale.

Organizatorii se așteaptă la cifre similare în cadrul ediției de toamnă la care vor lua parte numeroase companii locale și internaționale din diverse domenii de activitate, precum: *inginerie, auto și*

Printre companiile care, deja, au confirmat prezența la Târgul de Cariere se numără: **Bosch, Genpact, Premium AEROTEC, BNP Paribas, Work in Denmark, Hirschmann Automotive, E.ON, De'Longhi, EXL Service, Stada, Alstom, Azets Insight, Elflein Transport GmbH, Retrasib sau Atoss.**

*automotive, producție, tehnică, IT, logistică, transport, telecomunicații, comerț, marketing și comunicare, servicii și BPO, resurse umane, financiar-bancar și nu numai.*

## Noi oportunități de dezvoltare profesională pentru studenți

Târgul de Cariere se numără printre evenimentele favorite ale studenților din fiecare oraș în care are loc, drept dovadă fiind numărul mare de studenți prezenți la fiecare ediție. Astfel, organizatorii Târgul de Cariere, din dorința de a oferi tinerilor noi oportunități de dezvoltare în plan personal și profesional, au creat **Campus Crown** - un campionat captivant de gaming cu două competiții (Counter Strike 2 și League of Legends) destinate studenților din întreaga țară. Campus Crown îmbină perfect pasiunea pentru jocuri video cu dezvoltarea profesională, oferind studenților ocazia de a se remarca atât pe scena esports, cât și în fața viitorilor angajatori.

În contextul în care finala **Campus Crown** va fi găzduită de Târgul de Cariere, în data de 22 noiembrie, la BT Arena (Cluj-Napoca), tinerii care intră în competiție au ocazia de a interacționa față în față cu potențiali angajatori și de

a explora perspective de carieră în diverse industrii.

Mai mult decât atât, organizatorii oferă premii în valoare de 4.000€ pentru fiecare joc în parte (locul I - 2.000€; locul II - 1000€; locul III - 2x 500€). Pentru mai multe detalii despre competiție, regulament, premii și modalitatea de înscriere, accesați site-ul oficial Campus Crown.

### Team building inedit pentru angajații companiilor

**Esports Corporate Championship, cea mai mare ligă de esports dedicată angajaților, revine la Târgul de Cariere și oferă participanților oportunitatea de a lua parte la un altfel de team building.**

Competiția a fost concepută pentru a consolida munca în echipă, pentru a dezvolta abilitățile care țin de comunicare sau strategie, dar și pentru a promova cultura companiilor participante într-un mediu competitiv.

Ediția din primăvara acestui an a reunit **20.975** de candidați și **202** angajatori, care au oferit un total de **10.974** de locuri de muncă.

Esports Corporate Championship este un eveniment de esports unic, dedicat companiilor, în cadrul căruia angajații au oportunitatea de a-și etala abilitățile din zona de gaming și nu numai, pe parcursul a trei turnee derulate în paralel: **Counter Strike 2, League of Legends și EA Sports FC.**

Etapele de calificare se vor derula, în mediul virtual, pe parcursul lunilor octombrie și noiembrie, iar marea finală va avea loc în data de 21 noiembrie, pe o scenă de gaming special amenajată la BT Arena, în cadrul evenimentului Târgul de Cariere | Cluj.

Mai multe informații despre calendarul și programul evenimentelor din toamna aceasta pot fi consultate pe [targuldecariere.ro](http://targuldecariere.ro), dar și pe paginile de social media ale evenimentului. ●



# Noaptea Companiilor 2024: Oportunitate Unică pentru Profesioniștii din Iași

**Pe 17 octombrie, orașul Iași va deveni centrul atenției pentru profesioniștii și companiile care își doresc să redefinească modul în care se fac recrutările și să construiască conexiuni autentice. Noaptea Companiilor, un târg de locuri de muncă neconvențional, organizat direct la sediile companiilor, își deschide porțile pentru a doua oară în capitala Moldovei.**

## Ce este Noaptea Companiilor?

Noaptea Companiilor nu este doar un alt târg de joburi. Este un eveniment unic, care transformă modul în care companiile și profesioniștii interacționează. Imaginați-vă o seară a porților deschise, cu o atmosferă vibrantă, în care puteți explora cultura organizațională a unor firme de top, puteți descoperi proiectele lor inovative și puteți cunoaște echipele din spatele succesului lor. În cadrul acestui eveniment, companiile nu doar își prezintă pozițiile vacante, ci și valorile, viziunea și, cel mai important, oamenii care le definesc.

Printre companiile care au confirmat deja prezența anul acesta, menționăm **Accenture, Genpact, Bitdefender, Preh, Tremend Software Consulting**

**și Allianz-Tiriatic.** Evenimentul din acest an promite să fie unul memorabil, așa cum a fost și prima ediție organizată la Iași în 2023, când au participat peste 500 de vizitatori.

## De ce să participi la Noaptea Companiilor? Un program diversificat și o atmosferă deosebită

**Octavian Minea**, unul dintre organizatorii evenimentului, a subliniat că acest târg este mult mai mult decât o simplă oportunitate de recrutare. **„Atmosfera generată de companii și vizitatori la NCO Iași 2023 a fost una energetică și memorabilă, la care doar speram.”**

Evenimentul se va desfășura între orele 16:00 și 24:00, oferind participanților suficient timp pentru a explora multiplele opțiuni disponibile. În cadrul fiecărei companii vor avea loc activități diverse, cum ar fi: discuții informale cu angajați și manageri la workshop-uri și prezentări de specialitate, tururi ghidate, sau sesiuni de networking, unde ai șansa să afli direct de la sursă care sunt valorile și direcțiile în care se îndreaptă aceste firme.

Toate acestea contribuie la crearea unei experiențe interactive și educative, care îți poate schimba perspectiva asupra modului în care te raportezi la jobul ideal.

## Un eveniment pentru toți profesioniștii, indiferent de experiență

Noaptea Companiilor este destinată atât tinerilor absolvenți, cât și tuturor profesioniștilor, indiferent de vârstă sau nivelul de experiență. Dacă ești în căutarea unui nou job, dacă dorești să îți diversifici experiența profesională sau pur și simplu ești curios să vezi cum se lucrează în alte firme, NCO este locul potrivit pentru tine.

Programul complet al companiilor participante și activitățile organizate de acestea vor fi disponibile pe site-ul evenimentului: [www.noapteacompaniilor.ro/iasi/](http://www.noapteacompaniilor.ro/iasi/).

## În concluzie: Hai să ne vedem la Noaptea Companiilor Iași!

Dacă ești pregătit să explorezi, să înveți și să te conectezi cu profesioniști din diverse domenii, nu rata Noaptea Companiilor pe 17 octombrie. Iașul te așteaptă cu brațele deschise, iar companiile locale sunt gata să îți dezvăluie ce au mai bun. Fie că ești în căutarea unei schimbări de carieră, fie că dorești să îți lărgesci rețeaua de contacte, această seară de neuitat poate fi începutul unei noi aventuri profesionale.

**Hai să scriem împreună povestea unei nopți care contează! ●**



Discover our  
**collaboration hub** in  
**Iași**



# Revoluționarea Educației în Moldova: Inițiativa Clasa Viitorului

**Într-o perioadă în care educația globală trece prin transformări profunde, Republica Moldova se alătură acestui val de inovație printr-un proiect ambițios: Centrul Național de Inovații Digitale în Educație, cunoscut sub numele de Future Classroom Lab (FCL). Această inițiativă își propune să revoluționeze peisajul educațional al țării, introducând metode de predare moderne, tehnologii de vârf și un nou mod de gândire în ceea ce privește învățarea.**

## Transformarea sălilor de clasă în Moldova

Republica Moldova, o țară cu un bogat patrimoniu cultural și istoric, devine acum un punct de referință în educația digitală din Europa de Est. Prin intermediul FCL, sala de clasă tradițională este transformată într-un spațiu dinamic, adaptat nevoilor generațiilor actuale de elevi. Această inițiativă, dezvoltată sub îndrumarea European Schoolnet, are ca scop nu doar modernizarea modului în

care sunt predate disciplinele, ci și inspirația unei noi generații de elevi și profesori să exploreze, să creeze și să inoveze împreună.

Începând cu anul 2017, în Moldova a luat naștere proiectul **Future Classroom Lab** cu viziunea de a crea spații de învățare unde profesorii și elevii să poată experimenta noile moduri de învățare digitală în 15 școli pilot, iar în 2019, la Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău a fost inaugurat Centrul Național de Inovații Digitale în Educație, care a devenit epicentrul acestei transformări educaționale. Până la momentul de față au fost transformate 123 de școli cu câte un laborator Clasa Viitorului. Scopul principal al FCL-ului a fost să găsească și să implementeze modalități inovatoare de utilizare a tehnologiei în educație, ajutând profesorii să se adapteze la noile cerințe și să îmbunătățească procesul educațional.

## Cunoașteți Inițiativa FCL

În contextul educațional moldovenesc, adoptarea cadrului FCL în 123 de școli din întreaga țară marchează un pas

esențial în modernizarea educației. Aceste săli de clasă au fost concepute pentru a stimula dezvoltarea intelectuală și creativitatea elevilor, depășind cu mult conceptul tradițional al unei săli de clasă. Prin integrarea tehnologiei de ultimă generație, FCL a reușit să transforme procesul educațional, depășind limitele predării și învățării convenționale. **Astfel, pedagogia, tehnologia și designul se întâlnesc într-un mod inovator, oferind elevilor un mediu de învățare în care pot prospera și se pot dezvolta.**

## Un Hub al Învățării Digitale

Unul dintre elementele centrale ale Centrului Clasa Viitorului este un spațiu dedicat învățării digitale și explorării tehnologiilor emergente. Aici, elevii și profesorii au acces la o varietate de gadgeturi și tehnologii avansate, cum ar fi ochelari VR, roboți educaționali, drone și imprimante 3D. Acestea nu sunt doar instrumente pentru a capta interesul elevilor, ci reprezintă modalități prin care aceștia pot învăța într-un mod interactiv și captivant. În acest laborator, elevii și profesorii colaborează pentru a descoperi noi metode de învățare, transfor-





mând lecțiile tradiționale în experiențe memorabile și pline de învățăminte. Datorită partenerilor fideli care au sprijinit această inițiativă, laboratorul a devenit totodată și un centru de testare a celor mai noi tehnologii educaționale, oferind un mediu de învățare unde inovația este la ordinea zilei.

### Capacitarea Profesorilor și a Elevilor

În centrul misiunii FCL se află capacitarea cadrelor didactice. Profesorii care participă la programele de formare organizate de Clasa Viitorului sunt echipați cu cunoștințele și abilitățile necesare pentru a integra eficient tehnologia în procesul educațional. Aceștia devin facilitatori ai învățării, ghidând elevii într-o călătorie de explorare și descoperire. Prin intermediul competițiilor naționale și internaționale, cum ar fi FIRST LEGO League, elevii au ocazia să-și dezvolte nu doar competențele digitale, ci și abilitățile de lucru în echipă, rezolvare de probleme și creativitate.

Un exemplu remarcabil al succesului acestei inițiative este **echipa ENIGMA** din satul Boșcana, Criuleni, Școala „Mihai Stratulat.” Începând din 2020, echipa a participat la First Lego League, obținând rezultate impresionante. Proiectul lor din acest an, „Aqua Disco”, a fost conceput pentru a revitaliza o discotecă veche din sat, transformând-o într-un hub modern

și vibrant. Prin utilizarea tehnologiilor futuriste, cum ar fi hologramele, mașinile de baloane și luminile LED sincronizate cu muzica, acești elevi au reușit să creeze o experiență unică pentru comunitatea locală.

### Proiecte Inovatoare și Rezultate Concrete

O altă inițiativă importantă este concursul „Profesorul - Ambasador Digital”, care a avut deja trei ediții. Acesta a fost deschis tuturor profesorilor care predau în instituții de învățământ general din întreaga Republică Moldova, având ca scop integrarea inovațiilor digitale în educația generală. Concursul a încurajat profesorii să implementeze tehnologiile digitale în procesele lor de predare, învățare și evaluare, îmbrățișând abordarea STE(A)M. Cei mai buni profesori, premiați ca Ambasadori Digitali, au avut proiectele lor de predare incluse în portofoliul de resurse al centrului Clasa Viitorului, devenind exemple pentru alți profesori din toată țara.

### Învățare prin Tehnologie

După ce profesorii participă la formările Centrului Clasa Viitorului, aceștia revin în sălile lor de clasă pregătiți să inspire o nouă generație de elevi. Prin utilizarea celor mai noi tehnologii educaționale, lecțiile devin mai interactive și mai prac-

tice, facilitând o învățare mai profundă. Elevii lucrează împreună pentru a rezolva probleme complexe folosind roboți și VR, dezvoltându-și astfel abilitățile de gândire critică și creativitate. Sălile de clasă adaptate după modelul Clasa Viitorului devin adevărate huburi de creativitate și explorare, pregătindu-i pe elevii moldoveni pentru provocările viitorului.

### Împreună în Educație

Transformarea educației în Moldova nu se oprește aici. Clasa Viitorului continuă să fie un far al inovației, ghidând calea către un viitor în care educația digitală joacă un rol central. Această călătorie colectivă spre excelență educațională reprezintă un angajament continuu de a modela viitorul învățării în Moldova, creând o moștenire durabilă și inovatoare în educație. Prin eforturile colaborative ale vizionarilor și educatorilor deopotrivă, Clasa Viitorului demonstrează că educația nu are limite și că frontiera digitală este în continuă expansiune.

### Concluzie

Clasa Viitorului nu este doar un proiect educațional, este o mișcare care redefinește viitorul educației în Republica Moldova. Prin integrarea tehnologiei și promovarea unei pedagogii moderne, **Clasa Viitorului transformă sălile de clasă într-un spațiu vibrant de învățare și inovație.** Profesorii și elevii deopotrivă sunt inspirați să depășească limitele convenționale ale educației, pregătindu-se pentru o lume în care competențele digitale sunt esențiale. Moldova, prin Clasa Viitorului, își asumă un rol de lider în educația digitală, pregătindu-și tinerii pentru provocările viitorului și demonstrând că inovația poate începe chiar aici, în sălile noastre de clasă. ●

# ORESA INDUSTRA LOGISTIC PARK IASI



**Spatii de  
închiriat**

**0723.581.850**  
**0722.523.102**

**space@industria.ro**



# Management & Dezvoltare

# Intelligent Risk Management: Sprijinirea procesului de management al riscului cu ajutorul sistemelor de tip business intelligence

Pe lângă importanța identificării rapide și eficiente a oportunităților de pe piață și, în condițiile digitizării masive a tuturor documentelor, necesitatea unei capacități ridicate de procesare și înțelegere a tuturor acestor date, companiile au realizat că ceea ce le va asigura atingerea unei poziții de avantaj competițional este abilitatea de a anticipa mutările concurenței de pe tabla de șah a mediului de afaceri

## Cum poate fi definită inteligența

Fenomene precum globalizarea și dezvoltarea tehnologiilor informaționale și de comunicație au împins companiile către un mediu concurențial puternic, unde avantajul competițional nu se mai poate câștiga doar printr-o mai bună poziționare pe piață, fie că vorbim despre *how to win*, despre *where to play* sau ambele.

În aceste condiții apare *business intelligence*, un concept care presupune implementarea de tehnici și instrumente capabile să analizeze volume mari de date preluate din mediul intern sau extern al unei afaceri cu scopul final de a duce la o îmbunătățire a performanțelor operaționale și de a oferi o mai bună înțelegere a propriei afaceri, a



### Valentin P. Măzăreanu

Chief Information Security and Compliance Officer,  
CREATEQ Engineering

concurenței prezente și a celei potențiale, a pieței.

Din punct de vedere psihologic, termenul de inteligență are o dublă accepțiune:

- de proces de adaptare prin asimilare și prelucrare a informațiilor
- de aptitudine constând în structuri operaționale care prin calitățile lor asigură eficiența conduitei.

În timp ce există o largă plajă de definiții date inteligenței, poate că cea mai reprezentativă pentru noi este cea oferită de U.S. Central Intelligence Agency (CIA) citată de Waltz: „**redușă la cei mai simpli termeni, inteligența este cunoștința și modul în care (pre) simțim lumea din jurul nostru – preludiul deciziilor și acțiunilor [...]**”.

Aceste componente clasice ale inteligenței furnizează înțelegere și determină leaderii în a lua deciziile care oferă securitate pentru afaceri sau pentru state.

Trebuie să menționăm și faptul că termenul inteligență (intelligence) poate fi analizat la mai multe niveluri: *inteligență națională* (atenția este orientată pe înțelegerea mediului global), *inteligență militară* (atenția este pe înțelegerea amenințărilor militare străine), *inteligenta competitivă* (este o subdiviziune a business intelligence care are în vedere activitățile curente și viitoare ale concurenței) și altele. Desigur și *business intelligence*.

## Cum poate fi înțeles conceptul de Business Intelligence

Business intelligence este un concept la modă în mediul de afaceri al economiei digitale. În ciuda acestui fapt, este încă un concept pe care cele mai multe persoane îl înțeleg în mod greșit. Motivul?

- Unul ar fi aplicabilitatea BI în domenii diferite, de la afaceri și practici de *lobby* și *advocacy*, până la mediul guvernamental sau educațional și ajungând până la confuzia sau chiar identificarea cu spionajul industrial.
- Un alt motiv ar putea fi de ordin interpretativ, cauzat de abundența



acronimelor sistemelor informaționale prezente în lumea afacerilor. Se vorbește astfel despre BPM (business performance management sau business process management), CPM (corporate performance management), BAM (business activity monitoring) și altele. După unii autori aceste sisteme sunt independente; după alții, opinie la care și subscriem, toate aceste depind de business intelligence sau altfel spus, derivă din BI având capacități restrânse de analiză a datelor.

Termenul de business intelligence a fost introdus de către Gartner Group la mijlocul anilor '90. Însă conform opiniei lui Zaman, conceptul de business intelligence a existat cu mult timp înainte, încă din anii '70, fiind folosit în sistemele

de raportare cu ajutorul mainframe-urilor.

La acea vreme, sistemele de raportare erau statice, bidimensionale, fără a avea capacități analitice. Cererea de sisteme multidimensionale dinamice, care să sprijine procesele decizionale inteligente și cu abilități predictive, a determinat dezvoltarea sistemelor de tip business intelligence.

Aceste sisteme devin din ce în ce mai complexe, fiind capabile de analiză multidimensională a datelor, dispunând de capacități de analiză statistică și predictivă pentru a servi mult mai bine sistemelor de asistare a deciziilor.

În lumina celor de mai sus, nevoia de sisteme de tip business intelligence poate fi cu mare ușurință explicată:

- **pentru a supraviețui pe piață în actualele condiții concurențiale, o companie trebuie să încerce să dezvolte o strategie de succes;**
- **pentru a dezvolta o strategie de succes, e nevoie de capacitatea de a anticipa condițiile viitoare;**
- **înțelegerea trecutului este un mod bun de a prezice viitorul.**

**Business intelligence face acest lucru.**

### Cum faci un plan de răspuns la risc

Apropiindu-ne mai mult de domeniul managementului riscului, cunoaștem faptul că planul de răspuns la risc pre-

supune în mare alegerea unei strategii de răspuns la risc.

Iar opțiunile sunt:

- *măsuri de evitare a riscului, măsuri de atenuare sau diminuare a nivelului de expunere la risc,*
- *acceptarea riscului*
- *decizia de a transfera riscul.*

Decizia nu este una simplă și presupune atât analiza informațiilor despre risc obținute în etapele precedente (ne referim aici la informații despre bunurile de protejat, vulnerabilități, probabilitate de apariție, dimensiunea impactului etc.), în lumina apetitului față de risc a organizației (organizația își asumă riscul, este orientată către evitare sau are o atitudine neutră față de risc), dar și analiza altor informații, interne și externe organizației, care au legătură cu strategia acesteia.

***În aceste condiții, nevoia existenței unui sistem informațional capabil să stocheze informații despre riscurile la care organizația a fost expusă de-a lungul întregii sale existențe, istoricul deciziilor referitoare la administrarea riscurilor din activități sau proiecte din trecut (alături de o analiză a efectelor respectivelor decizii) și în același timp capabil să înregistreze și să analizeze informații din mediul exterior firmei și să furnizeze tipare referitoare la evoluția diverselor fenomene din piață este de necombătut. Business intelligence face acest lucru.***

În paralel cu cele afirmate mai sus, amintim de procesul de identificare a riscului și de importanța acordată la acest nivel tehnicilor de analiză, experienței membrilor echipei de proiect (ex. datele istorice sau cunoștințe acumulate de

Practica implementării unui sistem de business intelligence încă din primele zile de viață ale organizației care să asimileze informații pe care ulterior să le livreze managerului de risc, în eforturile acestuia de a reduce riscurile la care este expusă organizația, poate fi considerată o nouă regulă de bună practică în afaceri, ne permitem să considerăm această practică un nou principiu în managementul riscului, intelligent risk management.

aceștia de-a lungul altor proiecte) sau factorilor externi (ex. informații din piață).

Plecând de la aceste considerente, scoatem în evidența importanța jurnalizării / înregistrării tuturor evenimentelor din viața unei companii (o vorbă spune: suntem suma experiențelor noastre). Propunerea noastră vrea însă să depășească limitele unui registru al riscurilor curente, susținând importanța constituirii unui depozit de date.

Prin *date* înțelegem aici orice eveniment intern sau extern care la un moment dat a influențat într-o mai mică sau mai mare măsură un proiect, un proces, o activitate, o decizie. Menționăm că este necesar să se țină cont de orice tip de eveniment și indiferent dacă rezultatul a fost unul pozitiv sau negativ.

Continuându-ne ideea, aceste date vor fi folosite de către un analist în luarea unei decizii cu ajutorul unui sistem de tip business intelligence menit să asiste procesul de management al riscului.

Considerăm că un astfel de sistem în care să se colecteze toată experiența de

viață a companiei este atât de important pentru managementul riscului încât, ca și *regulă de bună practică în afaceri*, încă din primele zile ale companiei ar trebui să decidă implementarea unui sistem de business intelligence.

Dintre informațiile care ar urma să fie socate la nivelul depozitului de date am putea menționa:

- *detalii ale tranzacțiilor (cash flow, istoricul cursului valutar etc.);*
- *informații din mediul extern (monitorizarea prețurilor acțiunilor de la bursă și notarea efectelor fluctuației acestora, analiza mișcărilor concurenței, factorii PESTLE etc.);*
- *informații din mediul intern (date despre angajați, alte zone de cunoaștere ale proiectului, evidența valorilor prezente în organizație etc.);*
- *informații din mediul intern extins (incluăm aici informații despre clienții, furnizorii și partenerii de afaceri a organizației);*
- *informații despre proiectele trecute (riscuri la care compania a fost expusă, vulnerabilitățile constatate, modele de evaluare a riscurilor aplicate, deciziile luate în planurile de management al riscului etc.).*

În condițiile existenței unui astfel de sistem în cadrul unei organizații, ***o persoană responsabilă cu managementul riscului este în permanență în contact cu cele mai noi informații despre mediul intern și extern în care organizația își desfășoară activitatea și totodată are acces la istoricul activităților organizației, incluzând aici și istoricul planurilor de management al riscului întocmite cu ocazia altor analize a riscurilor.*** ●



# Impactul securității și sănătății în muncă în sectorul IT & Outsourcing

**Sectorul IT & Outsourcing reprezintă coloana vertebrală a economiei moderne, aducând inovație și eficiență într-o varietate de industrii. În timp ce aceste domenii sunt sinonime cu progresul tehnologic, ele aduc și provocări specifice în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă. În acest context, este esențial ca angajatorii să acorde o atenție deosebită protejării bunăstării angajaților lor.**

## Care sunt riscurile comune în industria IT & Outsourcing?

Deși locurile de muncă din IT și Outsourcing nu implică riscuri fizice evidente și avem tendința de a le vedea

drept niște locuri de muncă sigure, acestea vin de fapt cu un set de provocări unice.

Stresul și burnout-ul sunt probleme frecvente în aceste industrii, datorită deadline-urilor strânse și volumului mare de muncă. Angajații petrec multe ore în fața computerului, ceea ce poate duce la probleme ergonomice, precum la dureri de spate și de gât sau la sindromul de tunel carpian.

Expunerea constantă la ecrane poate cauza oboseală oculară și alte probleme de vedere. În plus, sedentarismul asociat cu munca de birou poate duce la probleme de sănătate pe termen lung, cum ar fi obezitatea, bolile de inimă și diabetul.

Care sunt beneficiile majore ale adoptării unor măsuri de securitate și sănătate în muncă?

Preocuparea pentru securitatea și sănătatea în muncă aduce numeroase avantaje, atât pentru angajați, cât și pentru angajatori. Cu toții știm că un angajat sănătos și mulțumit este mult mai productiv.

Studiile arată că bunăstarea la locul de muncă duce la creșterea eficienței și a calității muncii. Măsurile de securitate și sănătate în muncă corect aplicate pot reduce semnificativ zilele de concediu medical, economisind astfel resurse pentru organizația în cauză.

Organizațiile care investesc în bunăstarea angajaților lor tind să aibă o retenție mai bună a personalului, ceea ce reduce costurile de recrutare și formare.

În plus, respectarea normelor legale privind securitatea și sănătatea în muncă ajută organizațiile să evite amen-





zile și sancțiunile legale și să nu tremure în fața unui control ITM.

### **Măsuri practice pentru îmbunătățirea securității și sănătății în muncă**

Pentru a asigura un mediu de lucru sigur și sănătos, organizațiile din sectorul IT și Outsourcing pot lua câteva măsuri simple, dar eficiente. În primul rând, este important ca spațiul de lucru să fie ergonomic: scaunele și mesele ajustabile, monitoarele plasate la nivelul ochilor și accesoriile adecvate pot preveni disconfortul fizic.

Pe lângă acestea, pauzele regulate și mișcarea sunt esențiale pentru a combate sedentarismul și a preveni problemele musculo-scheletice. Activitățile

de relaxare, cum ar fi yoga sau meditația, pot ajuta la gestionarea stresului.

De asemenea, evaluările periodice ale stării de sănătate pot identifica potențiale probleme din timp, asigurând astfel o intervenție rapidă și eficientă.

### **Concluzie**

Securitatea și sănătatea în muncă nu ar trebui să fie considerate un lux, ci o necesitate. Organizațiile din sectorul IT și Outsourcing, dar nu numai, au responsabilitatea de a crea un mediu de lucru sigur și sănătos pentru angajații lor.

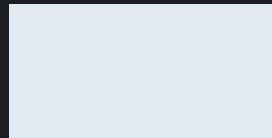
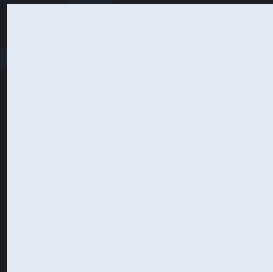
Prin implementarea unor măsuri eficiente de securitate și sănătate, nu numai că se protejează bunăstarea

“  
Nu pune clientul pe primul loc. Pune-ți angajații pe primul loc. Dacă ai grijă de angajați, aceștia vor avea grijă de clienți.

**Richard Branson**

angajaților, dar se și creează premisele pentru o productivitate și o eficiență sporită.

În final, investiția în sănătatea angajaților este o investiție în succesul pe termen lung al organizației. ●



**wink.ro**

**18 ani de publicitate outdoor**

acolo unde sunt oamenii  
și logourile care se văd de pe lună.

# Elemente de programare funcțională în Excel Modern

**Programarea funcțională este o paradigmă de programare care pune accentul pe utilizarea de funcții predefinite sau definite utilizator prin intermediul funcțiilor de tip Lambda. Începând cu versiunile cloud ale Microsoft Excel, acesta s-a schimbat complet odată cu introducerea funcțiilor pentru vectori dinamici și a funcțiilor Lambda. Trecerea de la VBA la funcțiile dinamice, aduce un spor de securitate prin accesibilitatea și colaborarea în comun (coauthoring) pe aceleași fișiere în cloud. Ulterior lansării funcțiilor dinamice în Excel on-line, acestea au fost implementate și în Google Sheets, majoritatea „aplicațiilor” Excel fiind compatibile acum în ambele variante cloud.**

În dezvoltarea de software comercial, programarea funcțională nu are foarte mult succes, dar odată cu noile direcții de big data, machine learning, AI, aplicații de prelucrare statistică precum R devin din ce în ce mai populare și utilizate atât în mediul academic cât și în companiile private. Ca alternativă la **R**, Microsoft a dezvoltat limbajul **M**, cunoscut astăzi ca Power Query M utilizat în importul și prelucrarea datelor, corelat cu Excel, la început, și Power BI în prezent. Pe lângă acestea Python este o alternativă puternică la analiza de date, dar care este un limbaj multi-paradigmă, abordarea în rezolvarea diferitelor tipuri de probleme fiind în special procedural



**Valy Greavu**

Conf. Univ. Dr. UAIC - FEAA

sau orientat pe obiecte. Programatorii Python pot dezvolta aplicații în mod funcțional prin utilizarea funcțiilor lambda, map(), reduce(), filter(), funcții pe care le întâlnim și în mediile enumerate anterior. Nu putem încheia acest paragraf fără a menționa Haskell, care continuă să fie unul din cele mai cunoscute medii de dezvoltare funcțională, apărut încă din anii '90 ca un standard în domeniu, care se dezvoltă și este utilizat în continuare în rezolvarea diferitelor tipuri de probleme.

## Elemente de sintaxă

Așa cum specificam la începutul articolului, o funcție definitorie pentru rezolvarea problemelor în Excel este funcția Lambda() care are sintaxa generală:

=Lambda(variabila1; variabila2; calcule).

Menționez că în acest articol folosesc separatorul ; (punct și virgulă) specific localizării românești a sistemului de op-

erare. În versiunile cu localizare engleză, separatorul între parametrii funcțiilor este , (virgula). De asemenea, sensul de vector în acest articol este acela de bloc de celule sau șir de valori delimitate de un separator cunoscut. A2:A9 reprezintă un bloc de celule clasic, iar A2# reprezintă un bloc de celule dinamic rezultat în urma operațiilor de split a unui șir de valori  $A = \{ 1, 3, 5, 7, 9 \}$ . De asemenea, în Excel, poziția unui element într-un vector începe de la 1 nu de la 0 cum este în programarea clasică. Există o singură excepție, pe care o cunoaștem, dată de funcția OFFSET() care începe numărarea elementelor unui vector de la poziția 0.

În funcție de contextul utilizării în cadrul altor funcții dinamice, Lambda poate avea variabile de input dedicate. De exemplu:

=SCAN(valoare inițială; vector; LAMBDA(a; v; calcule)), în care **a** este acumulatorul sau valoarea calculată până în prezent, iar **v** este valoarea curentă de pe vector;

=MAP(vector; LAMBDA(v; calcule)), în care **v** este valoarea curentă de pe vector;

=BYROW(tabel; LAMBDA(r; calcule)), în care **r** este toată linia curentă din tabel;

=MAKEARRAY(i; j; LAMBDA(r; c; calcule)) în care **r** reprezintă rândul curent și **c** reprezintă coloana curentă din matricea  $i*j$  generată.

Pentru calcul complex și integrarea mai multor pași în efectuarea anumitor

operații, funcția utilizată este LET() cu următoarea sintaxă:

=LET(variabilă1; calcul1; variabilă2; calcul2; ... variabilăn; calculn; output)

În care variabilele trebuie să aibă nume unice care nu pot începe cu numere și care pot fi apelate în următoarele calcule în ordinea definirii lor. Output poate fi numele unei variabile sau un calcul specific nedefinit anterior. În multe cazuri calculele pot fi constante sau blocuri de celule. În același timp, calculele dintr-un LET, permit definirea funcțiilor recursive, utilizabile în secvențe simulat-repetitive de execuție a unor calcule ulterioare.

Exemplificare: metode de înmulțirea a valorilor de pe două coloane. (Fig. 1)

Se dă tabelul de valori A2:B6 în care se dorește înmulțirea valorilor pe fiecare linie. Orice utilizator de Excel poate să facă acest calcul clasic prin înmulțirea valorii din A2 cu cea din B2 și apoi copierea formulei în jos. Pe de altă parte această problemă poate fi rezolvată foarte simplu cu un BYROW() așa cum este specificat în E2, doar că salvarea vine din funcția PRODUCT() care ne permite să tratăm unitar linia. Dacă am dori de exemplu să ridicăm la putere fiecare din valori sau pur și simplu să le comparăm pentru a returna numărul mai mare, această abordare cu un simplu BYROW() nu mai funcționează. Varianta în care putem trata fiecare din numerele unei linii, în mod unitar pentru întreg tabelul este cea din D2 în care am creat funcția recursivă freq care efectuează calculul pe care îl dorim aplicat în BYROW pentru fiecare linie.

În continuarea articolului vom exemplifica câteva elemente de programare funcțională în Excel, cu accent pe rezolvarea problemelor de tip matrice de triplete. Acest tip particular de problemă presupune determinarea tuturor

combinațiilor pentru care  $x < y < z$ , pentru un N specific de valori ale unui vector dat. Nu încercăm în acest articol să rezolvăm Problema celor trei corpuri ;), chiar dacă x, y și z sunt dinamice, ci încercăm să ne limităm la modelele și problemele concrete de algoritmică de pe popularul site Codility. Problema matricelor de triplete este doar un punct de plecare în rezolvarea altor tipuri de probleme de algoritmică. Nevoia acestor tipuri de matrice a apărut din cauză că în nici o versiune de Excel (Microsoft sau Google) nu sunt implementate structuri de control repetitive. Abia când ajungi la un anumit nivel de complexitate în rezolvarea problemelor, realizezi cât de util ar fi să utilizezi o secvență *for* sau *foreach*.

### Problema matricei de triplete

Menționam anterior că în Excel nu avem FOR. Dar putem rezolva diferite probleme prin alte artificii, de multe ori prin ajutorul este dat de funcția SEQUENCE() care permite simularea unui număr de pași de execuția a unei funcții. De exemplu dacă am avea valoarea 10 în A2, putem rula o funcție care să efectueze 10 operațiuni de adunare, asemănător unei declarații for:

=LET(\_i; 1; \_i+SEQUENCE(A2)) , a cărei rezultat este un vector cu valori de la 2 la 11.

Trecând la nivelul următor, dacă am avea un șir de numere, pentru a îl înmulți pe fiecare cu fiecare în afară de el însuși, în Python va trebui să folosim un dublu FOR. Varianta de rezolvare în Excel poate fi foarte spectaculoasă, prin crearea unei matrice cu MAKEARRAY(), în care pe baza variabilelor **r** și **c** din lambda putem să înmulțim fiecare număr cu oricare altul fără a avea nevoie de FOR. (Figura 2)

În **B2** avem șirul de valori {2;-1;0;1;2;3;4;5} pe care îl transformăm în vector în A5 prin utilizarea funcției: --TEXTSPLIT(B1;";");

Pentru a genera tabelul de rezultate în C5 utilizăm funcția:

=MAKEARRAY(ROWS(A5#); ROWS(A5#); LAMBDA(r; c; IF(r=c; "-"; INDEX(A5#;r)\*INDEX(A5#; c))))

În care vectorul A5# este folosit ca input pentru numărul de linii și coloane ale matricei rezultat, apoi pentru fiecare  $r < c$  calculăm produsul numerelor de pe vector rezultate prin indexarea vectorului cu **r** – linia curentă și **c** – coloana curentă.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	Valori	-2;-1;0;1;2;3;4;5									
2											
3											
4	Vector		Înmulțirea fiecărei valori cu toate celelalte								
5	-2		-	2	0	-2	-4	-6	-8	-10	
6	-1		2	-	0	-1	-2	-3	-4	-5	
7	0		0	0	-	0	0	0	0	0	
8	1		-2	-1	0	-	2	3	4	5	
9	2		-4	-2	0	2	-	6	8	10	
10	3		-6	-3	0	3	6	-	12	15	
11	4		-8	-4	0	4	8	12	-	20	
12	5		-10	-5	0	5	10	15	20	-	
13											

Figura 2

Abordarea aceasta este foarte rapidă și puternică, dar este limitată la un număr maxim de 16.384 (2 la puterea 14) elemente în vector, echivalent numărului de coloane din Excel.

Adevărata provocare apare în momentul în care dorim să efectuăm operații cu oricare din trei numere de pe vector. În programarea clasică folosim trei declarații FOR pentru a evalua fiecare din cele trei numere. În Excel suntem limitați la 1D al unui SEQUENCE() sau 2D-ul unei MAKEARRAY(), ceea ce înseamnă că pentru a extrage oricare din 3 numere în care  $x < y < z$ , trebuie să definim o matrice separată de căutare pe vector. Căutarea și extragerea de valori o putem realiza cu funcția INDEX(), TAKE() sau CHOOSECOLS() sau CHOOSEROWS() dar trebuie să specificăm o valoare clară pentru parametrul linie sau coloană a acestor funcții.

În cercetarea noastră am identificat că numărul de combinații unice în care fiecare poziție este mai mică decât cea anterioară este numărul de elemente ale vectorului combinate câte 3. În vectorul  $\{-2; -1; 0; 1; 2; 3; 4; 5\}$  avem 8 elemente, ceea ce înseamnă că dacă aplicăm formula COMBIN(8;3) obținem valoarea 56.

Într-o primă variantă de rezolvare a acestei matrice de triplete am folosit o abordare foarte complicată de calcul prin care generam toate combinațiile posibile de numere de la 1 la 8, pornind de la 1;1;1 până la 8;8;8 după care făceam filtrare pentru  $x < y < z$ . Această operațiune îmi limita numărul de valori din vector la 101, pentru că pentru a genera toate combinațiile era nevoie de  $101^3$  ceea ce ne aduce foarte aproape de numărul maxim de linii din Excel: 2 la puterea 20 – 1.048.576.

Pentru a putea crește numărul de elemente care pot fi tratate în vector a tre-

buit să optimizăm funcția de generare a matricelor de căutare prin eliminarea numărului de elemente la puterea a treia, crescând de la 101 la 185 numărul de elemente care pot fi tratate în matrice. Ajungem la a doua limitare determinată de numărul de linii pentru că 185 prin combinare cu 3 ajunge la aproape numărul maxim de linii din Excel.

Exemplificare problemă matrice de triplete: (figura 3)

Pentru a putea rezolva problema am proiectat-o în jurul unui SCAN care este o funcție dedicată parcurgerii element cu element dintr-un vector. Problema lui SCAN este că nu poate returna valori de tip tabel și nu poate folosi ca input tabele. Ceea ce înseamnă că dacă dorim să tratăm un tabel într-un scan cel mai bine îl concatenăm cu delimitatori specifici, tabelul cu 3 coloane cu valorile 1, 2, 3 devine prin concatenare valoarea 1;2;3 pe care o putem descompune ulterior.

Funcția care determină toate combinațiile de valori din C5 este:

```
=LET(sir;B1;split;TEXTSPLIT(sir;;",")); nrElemente; ROWS(split);
combinatii; COMBIN(nrElemente; 3);
TripleG; SCAN(,,1;2;2"; SEQUENCE(combinatii);
LAMBDA(a;v;
LET(arr; --TEXTSPLIT(a;"");
x; TAKE(arr;;1); y; TAKE(TAKE(arr;;2);;-1); z; TAKE(arr;;-1);
newx; IF(AND(y=nrElemente-1; z=nrElemente); IF(x<nrElemente-2; x+1; x); x);
newy; IF(newx=x; IF(z=nrElemente; IF(y<nrElemente-1; y+1; y); y);
newx+1);
newz; IF(newx=x;
IF(z<nrElemente; z+1; y+2); newy+1);
newx&" "&newy&" "&newz
))); TripleG)
```

În care sir-ul din **B1** este împărțit în valori în variabila split după care obținem numărul de elemente cu funcția ROWS, pe baza cărui determinăm numărul de combinații a câte trei cu funcția COMBIN(). În TripleG definim de fapt vectorul rezultat cu ajutorul funcției SCAN cu cele două valori pe carele putem manipula: **a** – acumulatorul și **v**- valoarea curentă. Având în vedere că prima combinație de valori este 1;2;3 pornim în SCAN de la

	A	B	C	D	E	F
1	Valori	-2;-1;0;1;2;3;4;5				
2						
3						
4	Vector		TripleG version		Produs oricare 3 numere	
5	-2		1:2:3		0	
6	-1		1:2:4		2	
7	0		1:2:5		4	
8	1		1:2:6		6	
9	2		1:2:7		8	
10	3		1:2:8		10	
11	4		1:3:4		0	
12	5		1:3:5		0	
13			1:3:6		0	
14			1:3:7		0	
15			1:3:8		0	
16			1:4:5		-4	
17			1:4:6		-6	

Figura 3



1;2;2, aceasta devenind prima valoare a lui **a**. Ulterior în funcția LAMBDA definită la nivelul SCAN-ului introducem un nou LET pentru a efectua calculele intermediare, pentru fiecare valoare determinând în funcție de elementele din **a** și nrElemente ale vectorului care este noua valoare a lui x, y sau z. În propunerea aceasta de rezolvare mi nu ne interesează niciodată valoarea curentă **v**, ci doar acumulatorul, funcția LET din LAMBDA determinând rezultatul poziției curente care va fi folosit la următoarea iterație ca **a** – valoarea de anterioară de verificat. În acest exemplu am preferat funcția TAKE() pentru că implică mai puțin scris față de CHOOSECOLS, care este destinat în special returnării de rezultate de tip vector, sau se putea utiliza funcția INDEX() pentru extragere valori din acumulator.

Funcțiile IF specifice calcului fiecărui newx, newy, newz, variabile care sunt concatenate la final cu simbolul & (ampersand), returnează valoarea aferentă poziției curente din vectorul de scanare **combinații**. Niciodată **x** nu va fi mai

mare decât numărul de elemente -2, **y** de numărul de elemente -1 iar **z** poate atinge valoarea maximă a numărului de elemente prin **y+2** sau **newy+1**. În general sunt operații de algebră de clasele primare dar soluția implică parcurgerea etapizată a fiecărei valori prin abordarea strategiei de descompunere și obținere etapizată a rezultatului cu direcție de la **newz** spre **newx**.

Odată ce avem matricea de triplete cu toate combinațiile unice crescătoare putem efectua toate produsele a oricăror trei numere din vector. Asta înseamnă că trebuie să parcurgem din nou vectorul, operațiune pe care o putem realiza atât cu MAP() cât și cu SCAN(). Având în vedere că nu trebuie să ne mai raportăm la valoarea anterioară, cel mai rapid în context este MAP(). Funcția din E5 devine astfel:

```
=MAP(C5#; LAMBDA(v; LET(_v; --
TEXTSPLIT(v;";"); vector; $A$5#;
INDEX(vector;TAKE(_v;1))*INDEX(vector;CHOOSECOLS(_v;2))*INDEX(vector;TAKE(_v;-1))))
```

În care valoarea curentă de pe vectorul **C5#** este descompusă în variabila **\_v** care este utilizat în indexul de la finalul LET-ului pentru a o înmulți cu celelalte valori de pe **vector**.

Opinia multor dezvoltatori de software este că programarea funcțională crește gradul de complexitate a soluțiilor finale, ceea ce rezultă într-un grad foarte mic de adopție pentru încă o perioadă de timp. În același timp, în aplicațiile de tip Excel avem o serie de limitări la nivelul ordinului de valori care pot fi incluse în seturile de date analizate și de multe ori performanțele lasă mult de dorit. Excel like formulas, un slogan de promovare a Power Platform din suita Microsoft 365, încadrează oarecum abordarea din prezentul articol în tendința dezvoltării și utilizării din ce în ce mai mult a platformelor de tip low-code. Dincolo de toate acestea, puterea funcțiilor dinamice dă posibilitatea utilizatorilor de Excel modern să renunțe la vechiul VBA încurajat și de noile componente Automate incluse în Excel-ul on-line. ●

# BELT - Safety Mindset System for IT Professionals

**B.E.L.T.:** Four letters representing a revolutionary approach to understanding, applying, and living day-by-day safety in everyday behavior.

At first glance, it might seem like just another introduction to safety training or a discussion on the importance of everyone in a company taking safety seriously to minimize incidents or mistakes. But it is not.

A transformative attitude-changing approach designed for both small and large companies

The BELT system, developed by the Scuola di Palo Alto in Milan, is a transformative attitude-changing approach designed for both small and large companies. It is more akin to a culture-changing program than a traditional safety program.

The system is based on the Safety-II concept developed by Dr. Erik Hollnagel, aligning closely with Scuola di Palo Alto's robust vision of management. Here, positive habits and behaviors are given as much attention as the negative ones.

**As an engineer, I found it unacceptable that the conventional approach to safety in companies focuses primarily on avoiding mistakes. Too often, corporations are unaware of**



**Enrico Banchi**

International Keynote Speaker | Executive and Public Speaking Coach | Urban Neuroscience

***the actual application of safety behaviors until a mistake occurs, prompting a thorough review of procedures with extreme accuracy.***

The BELT system emphasizes practicing safe behavior at all times during the working day. This involves understanding the importance of situational awareness and developing the skill of detecting weak signals. The system is not designed to be merely „learned“ but to be actively implemented.

**E: Engagement of everyone in deeply understanding and applying safety behavior**

This is where the „E“ in BELT comes from: Engagement of everyone in deeply understanding and applying safety behavior. It is a commonly accepted idea that safety is everybody's responsibility.

Unfortunately, this is not a common approach in companies. In IT departments, where professionals are often focused

on technical tasks, the BELT system clarifies how to behave to enhance the collective safety approach, ensuring everyone is thinking about everyone's safety, from programmers to users.

**L: every project needs Leadership**

Every project needs leadership - a guide who deeply understands what safety behavior means and sets an example to be followed. That's the meaning of the „L“ in BELT. The system foresees the training of some BLUE BELTS - specialists who decide to embrace the way of thinking and acting safely at every moment of their working life. They will be trained and assisted in using all the tools of the BELT system. By doing so, they will become leaders and proceed to the next level: GREEN.

**T: stands for Teams**

Finally, the BELT system addresses the most difficult task. The final letter, „T“, stands for Teams. In highly specialized occupations like IT, healthcare, military, and extreme sports, everyone understands that safety is not a one-person game. Nobody can ensure constant safe behavior when working alone.

We depend on each other. The BELT system training includes special team training for everyone. The vision of safe behavior passes through the understanding of a whole team of people who work in the same environment.



## The Tools „Under the BELT“ for IT Professionals

Because every working asset in 2024 needs to fully understand what the project is about, the BELT system has been designed with a series of practical tools to use during the consultancy and development period.

The BLUE BELTS will be certified in the correct use and interpretation of these tools.

### Preparing the Base Line

Three tools are used during the first phase:

#### 1. The BELT Psychometric Colors

**Profiles:** It is impossible to communicate in exactly the same way with everyone. That's why BLUE BELTS will be trained in delivering and understanding the Safety Mindset of the color profiles of the teams they lead. This simple test shows how to address different personalities to achieve the best possible results. It's the perfect tool to improve communication skills necessary for the correct application of the right safe behavior.

**2. The Bradley Curve:** A well-known baseline test indicating different perceptions of safety in the workplace. This simple but effective approach to safety perception gives the BLUE BELTS an idea of where they start from. The goal? To reach Stage 4, where safety is highly interdependent.

#### 3. The Safety Perception Survey:

Simple but revealing, this survey assesses the actual thinking styles of people about safety behaviors. It's an eye-opener to the fact that everyone has a different perception of reality.

Again, this tool sets a baseline—a starting point.

### Safety Mindset in IT: Programming and UX Considerations

For IT professionals, safety extends beyond physical well-being to include the integrity and reliability of systems and user experiences. The BELT system incorporates practices that help IT professionals develop a safety mindset in their everyday tasks:

#### 1. Programming with a Safety

**Mindset:** When writing code, IT professionals must prioritize safety by following best practices that prevent security vulnerabilities. This includes thorough testing, code reviews, and adhering to established coding standards to ensure robust and secure software.

#### 2. User Experience Integrity (UXI):

Safety in IT also involves designing systems that are intuitive and error-resistant. By focusing on UXI, IT professionals can create interfaces that guide users toward safe and correct usage, minimizing the risk of user error and enhancing overall system reliability.

#### 3. Continuous Learning and Adaptation:

The IT field evolves rapidly, and so must the safety practices

within it. BLUE BELTS will promote a culture of continuous learning, ensuring teams stay updated on the latest safety protocols, cybersecurity threats, and technological advancements.

#### 4. Collaboration and Peer Reviews:

Just as in physical safety, collaboration is key in IT safety. Regular peer reviews and collaborative problem-solving sessions can help identify potential risks early and foster a collective responsibility for safety.

## Conclusion

The BELT system is designed to foster a deep, lasting change in the safety culture of an organization. By emphasizing engagement, leadership, and teamwork, and by providing practical tools for continuous improvement, the BELT system ensures that safety becomes an integral part of daily operations.

Schaeffler's commitment to implementing the BELT system demonstrates a forward-thinking approach to workplace safety, positioning the company as a leader in the field.

For IT professionals, the BELT system offers a comprehensive framework to enhance not only physical safety but also the integrity and reliability of digital systems, ensuring a holistic approach to a safe working environment. ●



# Storytelling în dezvoltarea produselor tech

Fiecare produs ar trebui să aibă o poveste, o narațiune care explică de ce trebuie să existe și cum va rezolva problemele clienților tăi. O poveste bună a unui produs are trei elemente:

1. Face apel la laturile raționale și emoționale ale oamenilor.
2. Ia concepte complicate și le face simple.
3. Amintește oamenilor de problema care este rezolvată – se concentrează pe „de ce”.

Acesta „de ce” este partea cea mai critică a dezvoltării produsului – trebuie să fie pe primul loc. Odată ce ai un răspuns clar de ce este necesar produsul tău, atunci te poți concentra asupra modului în care funcționează. Nu uita că oricine va interacționa cu produsul pentru prima dată nu va avea contextul pe care îl ai tu. Nu poți să bombardezi clienții în cap cu „ce” înainte de a le spune „de ce”.

Și ține minte că clienții nu sunt singurii care vor auzi această poveste. Să spui povestea este modul în care atragi oameni în echipa ta sau investitorii care să susțină dezvoltarea produsului. Este ceea ce omul de vânzări pune în pachetul de prezentare și ceea ce pui tu în prezentarea către echipă intern, cât și extern altor stakeholderi.

Povestea produsului, a companiei și a viziunii tale ar trebui să conducă tot ceea ce faci.

Îmi amintesc că l-am urmărit pe Steve Jobs vorbind lumii despre iPhone în 2007:



**Claudiu Florea**

consultant în creativitate și inovație

**„Aceasta este ziua pe care o așteptăm cu nerăbdare de doi ani și jumătate.**

**Din când în când, apare un produs revoluționar care schimbă totul și Apple a fost - ei bine, în primul rând, cineva ar fi foarte norocos dacă ar lucra doar la unul dintre acestea în cariera lui. Apple a fost foarte norocos. A reușit să lanseze câteva dintre acestea în lume.**

**În 1984 am introdus Macintosh-ul. Nu doar că a schimbat Apple. A schimbat întreaga industrie a calculatoarelor.**

**În 2001, am introdus primul iPod. Și nu a schimbat doar modul în care toți ascultăm muzică, a schimbat întreaga industrie muzicală.**

**Ei bine, astăzi vă prezentăm trei produse revoluționare din această clasă. Primul este un iPod cu ecran lat cu comenzi tactile. Al doilea este un telefon mobil revoluționar. Iar al treilea este un dispozitiv inovator de comunicații pe internet.**

**Deci, trei lucruri: un iPod cu ecran lat cu comenzi tactile; un telefon mobil revoluționar; și un dispozitiv inovator de comunicații pe internet. Un iPod, un telefon și un comunicator pentru internet. Un iPod, un telefon. . . v-ați prins? Acestea nu sunt trei dispozitive separate, acesta este un singur dispozitiv și îl numim iPhone. Astăzi, Apple va reinventa telefonul și iată-l!”**

Aceasta este partea din discurs pe care toată lumea și-o amintește. Acumularea și surpriza, configurația genială. Oamenii încă mai scriu articole despre asta. Dar restul discursului a fost la fel de important. După introducere, el a reamintit publicului problema pe care Apple o rezolva pentru ei. **„Cele mai avansate telefoane se numesc smartphone-uri, așa le numesc. Problema este că nu sunt atât de deștepte și nu sunt atât de ușor de folosit.”** A vorbit o vreme despre telefoanele mobile și smartphone-uri obișnuite și despre problemele fiecăreia înainte de a pătrunde în caracteristicile noului iPhone.

A folosit o tehnică pe care am ajuns să o numesc mai târziu virusul îndoielii. Este o modalitate de a intra în mintea oamenilor, de a le aminti de frustrarea zilnică, de a-i enerva din nou. Dacă îi puteți infecta cu virusul îndoielii — **„Poate că experiența mea nu este atât de bună pe cât credeam, poate că ar putea fi mai bună”** — atunci îi pregătești pentru soluția voastră. Îi înfurii pentru cum funcționează acum, astfel încât să poată fi entuziasmați de un nou mod de a face lucrurile.

Steve Jobs era un maestru în a face asta. Înainte să-ți spună ce face un produs, își



făcea întotdeauna timp să explice de ce ai nevoie de el. Și a făcut ca totul să pară atât de natural, atât de ușor.

I-am mai văzut pe alți CEO sau manageri de produs făcând prezentări înainte. Cu greu reușeau să articuleze care este produsul lor presupus revoluționar. Uneori nici nu știau cum să-l țină bine. Dar clienții și presa au fost întotdeauna uimiți de prezentările lui Jobs. **„Este un miracol”,** ziceau ei. **„Este atât de calm, atât de adunat. Fără discursuri pregătite, slide-uri aproape fără niciun cuvânt – știe despre ce vorbește și totul se leagă natural.”**

Nu mi s-a părut niciodată ca și cum ar susține un discurs. Se simțea ca o conversație. Ca o poveste.

Și motivul este simplu: Jobs nu a citit doar un scenariu pentru prezentare. El a spus o versiune a aceleiași povești în fiecare zi, timp de luni și luni în timpul dezvoltării – prietenilor, familiei lui, echipei. Lucra constant la ea, rafinând-o. De fiecare dată când primea o privire nedumerită sau o solicitare de clarificări din partea audienței sale timpurii, o șlefua, o ajusta ușor, până când era perfect lustruită.

Era povestea produsului. Și a condus ceea ce a fost construit.

Dacă o parte din poveste nu funcționa, atunci nici o parte a produsului nu avea să funcționeze și ar trebuit schimbată. De aceea, în cele din urmă, iPhone-ul avea o față din sticlă în loc de plastic și de aceea nu avea o tastatură hardware. Pentru că povestea „Telefonului lui Isus” nu ar ține dacă s-ar zgâria prima dată când l-ai pune în buzunar sau dacă ai fi forțat să vizionezi filme pe un ecran mic. Spunea povestea unui telefon care avea să schimbe totul. Deci asta a trebuit să fie construit.

Și când spun **„poveste”,** nu mă refer doar la cuvinte.

Povestea produsului tău este designul său, caracteristicile sale, imaginile și videoclipurile, mărturiile clienților, sfaturile celor care-l recenzează, conversațiile cu agenții de la suport. Este suma a ceea ce oamenii văd și simt despre acest lucru pe care l-ai creat.

Și povestea nu există doar pentru a vă vinde produsul. Este acolo pentru a vă ajuta să îl definiți, să îl înțelegeți și să vă înțelegeți clienții. Este ceea ce le spui investitorilor pentru a-i convinge să-ți dea bani și noilor angajați să-i convingi să se alătore echipei tale, iar partenerilor să-i convingă să lucreze cu tine, iar presei să-i convingă să le pese. Și apoi, în cele din urmă, este ceea ce le spui clienților pen-

tru a-i convinge să-și dorească ceea ce vinzi.

Și totul începe cu **„de ce”**.

De ce trebuie să existe acest lucru? De ce contează? De ce vor avea oamenii nevoie de el? De ce îl vor iubi?

Pentru a găsi acel **„de ce”,** trebuie să înțelegeți miezul problemei pe care încercați să o rezolvați, problema reală cu care se confruntă clienții voștri în mod regulat.

Și trebuie să te ții de acel **„de ce”** chiar dacă construiești **„ce”** – caracteristicile, inovația, răspunsul la toate problemele clienților tăi. Pentru că cu cât lucrezi mai mult la ceva, cu atât **„ce”** pune mai multă stăpânire — **„de ce”** devine atât de evident, un sentiment în intestine, o parte din tot ceea ce faci, încât nici nu mai e nevoie să-l exprimi. Uiiți cât de mult contează.

Când ești implicat în **„ce”,** ajungi în fața oamenilor. Crezi că toată lumea poate vedea ceea ce vezi tu. Dar eu nu văd. Nu au lucrat la asta săptămâni, luni, ani. Așa că trebuie să faceți o pauză și să exprimați clar **„de ce-ul”** înainte de a putea convinge pe cineva să-i pese de **„ce”**.

Acesta este cazul, indiferent de ceea ce faceți, chiar dacă vindeți software de plăți B2B. Chiar dacă construiești soluții de deep-tech pentru clienții care încă nu există. Chiar dacă vindeți lubrifianți unei fabrici care cumpără același lucru de douăzeci de ani.

Există o competiție pentru cota de piață și o competiție pentru cota din minte. Dacă concurenții tăi spun povești mai bune decât tine, dacă ei joacă jocul și tu nu, atunci nu contează dacă produsul lor este mai rău. Vor atrage atenția. Pentru orice clienți, investitori, parteneri sau tal-

ent care efectuează o căutare superficială, aceștia vor părea lideri în categorie. Cu cât oamenii vorbesc mai mult despre ei, cu atât le mai mare cota mentală și cu atât mai mulți oameni vor vorbi despre ei.

Deci trebuie să găsești o oportunitate de a crea povești care să rămână cu clienții și să-i faci să vorbească despre tine. Chiar dacă clientul tău te cunoaște pe tine și produsul tău, sau dacă este foarte tehnic, există fricțiuni pe care le poți elimina pentru el. Puteți explica de ce au nevoie de o versiune de lubrifiant față de cealaltă sau le puteți oferi informații pe care nu le-au avut niciodată înainte. Sau explicați de ce este mai bine să cumpărați același produs de la compania voastră decât să cumpărați acel produs de la un concurent. Le poți câștiga încrederea arătând că știi cu adevărat lucrurile tale sau le înțelegi nevoile. Sau oferă-le ceva util; conectează-te cu ei într-un mod nou, astfel încât să se simtă siguri că fac alegerea potrivită cu compania ta. Le spui o poveste cu care se pot conecta.

O poveste bună este un act de empatie. Recunoaște nevoile publicului său. Și combină fapte și sentimente, astfel încât clientul să primească suficient din ambele. În primul rând, aveți nevoie de suficiente perspective și informații concrete încât argumentul vostru să nu fie prea subțire și nesubstanțial. Nu trebuie să fie date definitive, dar trebuie să existe suficiente pentru a avea consistență, pentru a convinge oamenii că ești ancorat în fapte reale. Dar poți exagera – dacă povestea ta este doar informațională, atunci este absolut posibil ca oamenii să fie de acord cu tine, dar să decidă că nu este suficient de convingător pentru a acționa încă. Poate luna viitoare. Poate anul viitor.

Deci trebuie să apelezi la emoțiile lor – să te conectezi cu ceva de care le pasă.

Grijile lor, temerile lor. Sau arată-le o viziune convingătoare asupra viitorului: dă un exemplu uman. Parcurgeți modul în care o persoană reală va experimenta acest produs: ziua, familia, munca, schimbarea pe care o va experimenta. Doar nu te apleca atât de departe în conexiunea emoțională încât ceea ce argumentezi să pară nou, dar nu necesar.

Există o artă a spune o poveste convingătoare. Dar există și o știință.

Și amintește-ți întotdeauna că creierul clienților tăi nu funcționează întotdeauna ca al tău. Uneori, argumentul tău rațional va face o legătură emoțională. Uneori, povestea ta emoțională le va oferi oamenilor muniția rațională pentru a-ți cumpăra produsul.

Pentru marea majoritate a clienților, trebuie făcut totul simplu. Cu trei cuvinte și o analogie, îi ajuți pe oameni să înțeleagă. Țasta este un alt lucru pe care l-am învățat de la Steve Jobs. El ar spune întotdeauna că analogiile le oferă clienților superputeri. O analogie bună permite unui client să înțeleagă instantaneu o caracteristică dificilă și apoi să descrie acea caracteristică altora. De

aceea, **„1.000 de cântece în buzunar”** a fost atât de puternic. Toată lumea avea CD-uri și casete în playere voluminoase care le permitea să asculte doar 10-15 melodii, câte un album o dată. Deci **„1.000 de cântece în buzunar”** a fost un contrast incredibil – le-a permis oamenilor să vizualizeze acest lucru intangibil, toată muzica pe care o iubeau într-un singur loc, ușor de găsit, ușor de ținut în mână – și le-a oferit o modalitate de a le spune prietenilor și familiei de ce acest nou iPod a fost atât de cool.

Este o poveste. Una foarte scurtă, dar astea sunt cele mai bune.

Poveștile scurte sunt ușor de reținut. Și, mai important, ușor de repetat. Altcineva care vă spune povestea va ajunge întotdeauna la mai mulți oameni și va face mai mult pentru a-i convinge să-ți cumpere produsul decât orice vorbire pe care o faci despre tine pe propriile tale platforme. Ar trebui să te străduiești întotdeauna să spui o poveste atât de bună încât să înceteze să mai fie a ta – astfel încât clientul tău să o învețe, să o iubească, să o interiorizeze, să o dețină. Și pe care le-o spune tuturor celor pe care îi cunoaște. ●





Map - A1 (59 x 84 cm)



Map - A2 (42 x 59 cm)



Brochure - 17x25cm

powered by



# Toamna se numără... tranzițiile profesionale

**La bună regăsire ! Eu și pisica lui Schrödinger suntem bine, mulțumesc de întrebare 😊!**

Dacă vă mai amintiți spuneam, în aprilie, că anul 2024 stă sub semnul paradoxului lui Schrödinger pentru că vom asista simultan la două discursuri nu vor face altceva decât să sporească tensiunea în cadrul organizațiilor. Pe de o parte, angajații vor trăi cu spectrul posibilelor concedieri și contracții ale pieței IT ceea ce îi va face mai vulnerabili în a accepta oferte de muncă mai slab plătite, iar unii angajatori o vor simți din nou „că sunt la butoane” și nu vor ezita să-și impună propriile reguli.

Se pare că numărul 25 al revistei PIN loves Schrödinger's cat pentru că anunță



**Daniel Dragoș Panainte**  
HR Consultant & terapeut sistemic

„pisicește” – încetinește IT-ul românesc ©! Ca atare, vă propun ca în articolul de față să ne ocupăm și de actorii industriei IT – acei angajați care în această toamnă vor număra...tranzițiile profesionale și care poate nu știu cum să facă acest

lucru cu echilibru și încredere în forțele proprii !

O să încep articolul făcându-vă o mărturisire: subiectul lui mi-a fost inspirat de ce s-a întâmplat la ultimul Community Gathering organizat de People of Tech Iași & Fab Lab Iași. Mai exact, atunci am sesizat că multă lume a dat skip la a fi prezentă la reuniune – semn că încă suntem departe de ce înseamnă spiritul viu al unei industrii / comunități locale de IT și că poate la mijloc sunt și alte „rezerve” pentru care lumea nu a dat join !

Dacă industria traversează turbulențe care îi poate afecta pe actorii ei – totuși de ce lumea nu e împreună împărțind impresii, conectându-se unii cu alții,



căutând proactiv soluții și, de ce nu, vulnerabilizându-se și povestind despre ce li se întâmplă acum în mod onest și deschis ?

Ca să facem discuția și mai provocatoare, vă propun să facem următorul exercițiu imaginar ☺ – se ia și se amestecă într-un bol de sticlă următoarele elemente:

- una bucată „personalitate”
- un litru de „așteptări de rol”
- un kg de „ce-o să zică lumea”
- niște zeamă de lămâie amestecată cu puțină „inadecvare”
- și puțină drojdie pentru a dospa cum se cuvine „vulnerabilizarea”.

După ce le amestecăm bine rezultă următoarea compoziție/situație de viață: la tine în companie lucrurile sunt din ce în ce mai nesigure și deja începi să-ți faci griji cu privire la stabilitatea jobului și a veniturilor lunare. Față de familie, colegi și de grupul de prieteni (mulți tot din industria IT), păstrezi aparențele că, deh, **personalitatea e o mască!** Ai aflat tu că în spatele unei măști poți mima fericirea și stabilitatea fără ca cineva să se prindă – așa că mergi la sigur cu strategia asta ! Nimeni nu trebuie să știe ca ești nesigur pe tine și viitor, că ești în pragul unui burnout ori că există pericolul să nu mai poți susține stilul de viață mișto cu care te-ai obișnuit în ultimii ani !

Știi de la părinții tăi – mai ales de când erai mic – că trebuie să avem grijă mereu la „**ce-o să zică tanti Florica de la 3**” când tu vii acasă doar cu premiul doi și nu cu coroniță ! Atunci ai aflat că toată lumea are așteptări de la tine, că toți vor să performezi în rolurile pe care tu ca adult responsabil și vindecat ce



ești ☺ și le-ai asumat: să fii un soț model, un tată perfect pentru copiii și un fiu care să-i facă mândri pe părinții tăi ! Într-un cuvânt, există **așteptări de rol** și e vai și amar de tine dacă „dezămăgești” pe cineva pentru că **gura lumii doar pământul o astupă!**

Nu e de mirare că cu așa presiune socială pe tine, pe stilul tău de viață, prima reacție a creierului limbic e **una de freeze** – pericolul nu există și dacă nu vorbesc despre ce simt și prin ce trec, după un timp, toate vor reveni la normal fără nicio intervenție ! Din păcate, lumea asta rea și crudă a uitat să-ți mai spună că „**inadecvarea**” **socială** e una dintre cele mai grave „boli” ale momentului.

Să fii inadecvat înseamnă să nu ai curajul să recunoști față de tine că lumea se schimbă, că nimic nu mai este sigur și că tu poți fi onest cu tine și să iei în calcul...**o tranziție profesională** (upskilling ori reskilling) cu curaj, naturalețe și „vulnerabilizare” ! Fără să-ți mai faci griji de „ce-o să spună comunitatea” când îi

anunți că la tine în companie se fac disponibilizări și că e posibil să fii pus pe lista scurtă, când participi la toate întâlnirile din comunitate ca să faci networking activ și să-ți anunți disponibilitatea tuturor pentru o posibilă colaborare !

Știu, e greu, să faci lucrurile diferit de cum ai fost învățat pentru că **vulnerabilizarea** nu e ușor de gestionat – nimănui nu-i place să admită în forul lui interior că viața lui traversează niște turbulențe și că „țți dorești să fii ajutat” – fie cu o vorbă bună, cu un sfat, cu o recomandare profesională sau, de ce nu, cu o propunere îndrăznească de a face parte dintr-un nou start-up.

Poate peste ani – recitind aceste rânduri – te vei felicita că și-ai ascultat intuiția și sfatul unui coleg de breaslă care te-a îndemnat să te deschizi și vulnerabilizezi, să vii mai des în mijlocul comunităților tech & people pentru a iniția un nou capitol din viața ta !

*Semnăt: Dragoș, terapeutul de serviciu și pisica neastâmpărată a lui Schrödinger ☺*

# Ecosistemul nostru

 [PINmagazine.ro](http://PINmagazine.ro)

 **PIN AWARDS**



**ȘCOALA  
INFORMALĂ  
DE IT®**

 **PIN MAPS**



**PIN**



**People of  
Design**

 **PIN FORUM**



**FABLABIAȘI**



**People of  
Tech**

 **PIN TALKS**



**CIVIC  
HEROES  
community**

**GL** FAB tech  
**UB** LAB business  
**IAȘI** community



# Leadership pipelines in startups and small organizations

**The success of an organization is driven by his employees and leadership was overestimated in terms of contributions. This is anyway a debatable subject and will always be, however, in August 2024 Starbucks appointed Brian Nicoll as CEO, snapping him from Chipotle by offering a large set of benefits a remote office in Southern California, a corporate plane for commuting to Seattle and a venti-sized pay package worth upward of \$100 million. There's a New \$27 Billion CEO—and He Might Actually Be Worth It - WSJ**

All large organizations face the same challenge, the succession plan. Jamie Dimon, the best banker of the last decade, did not nominated the successor and some of the potential contenders were disappointed and left the company. Others will follow in an attempt to take over the lead of the largest bank of United States.

All organizations are hiring juniors, seasoned professionals and very senior people. In large organizations you simply have more chances to get great people as the number are higher. Of course, proportionally you will not get maybe more, but you can't try several interns in a small enterprise until you get the really good one you would need. The larger organizations have the luxury to get around people with the most different and interesting skills, to work with them and to create teams and leaders.



**Gabriel Manole**

Director of Engineering / Head of Classic AUTOSAR (SCT RM)

The leadership planning can be seen as playing strategy games. The most difficult part is when you go through the first levels, and you need to advance the first serious challenge. When the learning phase proposed by the game come to the end, you really have to work hard to make it. With that, I started to think that this big discussion over leadership and why it is important is true but has many facets that you can't read in Harvard Business Review.

## Growth rate and strategy for replacing turn-over

First of all, you do not have many personnel. You need to make it with the people you have, doesn't matter what your plans are. Any business needs a growing plan, otherwise is a plan to close the business. It might be a tremendous growth in percentage, like tripling the sales, but this challenge is not maybe relevant for the outsiders, as your position in the market can maybe move the 9th figure after the dot. You

can't make an impression with such statement and you need to rely mostly on yourself. It is very usual that you can bring on board mostly beginners, people who are not very qualified, or even some people who merely do the job, but this is what you can get. This is how it starts. When you start every contribution is needed, and you can't afford to exchange people very often. So stay close to your people and grow together. Be, most of all, **creative in overcoming shortcomings**. This could become your culture as a company, could bring people together, and give a boost in hard times when your crew could back you up. How can you do that? Try to look on the root cause and avoid immediate finger pointing. Rotate the tasks in the small team to check who is better in doing that particular task. Outsource small things that you cannot control.

Don't fool yourself, in small organizations you won't usually find the guys who are skyrocketing talents. You can't keep them for long, unless maybe you bring them as partners. But every time you need a fresh face, try to hire with the following in mind: **I bring a person who will help me to grow**. It's a no-brainer, but it is often the case when one wants to replace a position instead of improving the situation in the mid-term. In a small organization, it is always a scarcity of resources.

## Aim high

Yet, the objectives of your small organization could be big. You don't need to plan linearly. **Plan big, plan exponential**. Easier to say than to do. However,

the big goals and the transformative missions of your organization could help you bring other gifted people near you.

**Aim high and execute brilliantly.** This is how other people will join you. That moment when other leaders will follow you. Of course, when you just want to survive, you don't need to be so sophisticated in your strategy.

To get others to follow, go above and beyond and share your ideas and results and be genuine in helping others to progress. As Cialdini explained, reciprocity is one of the key principles of influence. When you help others to progress, they will be willing to help you later and, more importantly, would feel good to work with you. Put on top of this the fact that progress would become a cultural characteristic of your organization (let's grow together) and this could be one of your USP.

So people like to be part of success - theirs and organization's success.

## Peculiar leaders

When you are working in a small organization, you can't expect that you will find always people who match the ideal characteristics of a leader. Sometimes, the ideal leaders do not fit in your special setup. For a small organization, you might look better to people who do not look like leaders but have an open mind and willingness to learn. Why? Because **leadership can also be taught.** Spend some time to share your experience and consider using consultants to turn average people into leaders. Sometimes, just training some special guys into a few tricks could improve dramatically the performance of the team instead of hiring a very experienced manager.

The first thing you need to assess when starting such an endeavor **is how effec-**



**tive his communication skills are.** Not how much he speaks, how good the slides are, and how much she says that he likes your way of working. Focus on the clarity of communication and the ease of expressing his/her thoughts. That will make tremendous difference in the day to day work, as it is the most difficult thing to educate.

The second thing **is how fast she is learning.** Forget the slow learners, they will be kicked out by the team. Better take a young fast learner than an experienced guy who seems challenged by changes. The fast learners are outpacing the team and can increase their performance, can be exposed to new challenges and even new technologies with a much lower cost for the organization.

### Don't forget your people> Have a plan for them

I like the no-brainers. It is obvious that people are the most important asset of an organization, but very often they are

forgotten. There is no clear plan to make them better, to improve always their skills. But, most of all, there is no clear understanding of what is in it for them, for the employees. Try to always align a development plan for them. That will show progress in 3 directions: personal mastery (of a certain domain), career opportunities (not guaranteed, but foreseen), and financial development. With these 3 in mind, you will find the way to the necessary leaders and their will increase their loyalty to the company. Your communication has to be clear that you treat them with respect and you invest in them heavily. In exchange, you expect that they will be open with you and will contribute to the success of the organization.

*All in all, be more creative, aim high, love your people and take peculiar leaders into consideration.*

And now, let's see how this would look using AI (Perplexity.AI)

The PERPLEXITY AI Version.

The concept of leadership pipelines in start-ups and small organizations is crucial for ensuring sustainable growth and success. Here are some key insights and strategies based on the provided content and search results:

### Importance of Leadership Pipelines

- **Talent Development:** Leadership pipelines help in identifying and nurturing potential leaders within the organization. This is critical for maintaining continuity and stability, especially in small businesses where resources are limited.
- **Succession Planning:** Effective succession planning ensures that there are qualified leaders ready to step into key roles, reducing the risks associated with leadership transitions.

### Challenges in Small Organizations

- **Resource Constraints:** Small organizations often face challenges in attracting and retaining top talent due to limited resources and budgets. This makes it essential to focus on developing existing employees into leaders.
- **Limited Opportunities for Experimentation:** Unlike larger organizations, small businesses may not have the luxury to experiment with multiple hires to find the right fit. Therefore, they must be strategic in their hiring and development practices.

### Strategies for Building Leadership Pipelines

- **Early Development:** Begin leadership development early in employees' careers. This can involve rotating responsibilities and providing real-world leadership opportunities to identify potential leaders.

- **Inclusive Development Programs:** Implement leadership development programs that include employees from all levels and departments to foster a culture of growth and collaboration.
- **Focus on Employee Development:** Invest in comprehensive training and development programs to enhance employees' skills and prepare them for leadership roles. This not only improves performance but also increases employee engagement and retention.

### Cultural and Strategic Considerations

- **Aim High and Be Creative:** Set ambitious goals and foster a culture of innovation and risk-taking. This can attract talented individuals and encourage existing employees to step up as leaders.

- **Reciprocity and Engagement:** Encourage a culture of reciprocity where helping others progress is valued. This can enhance employee loyalty and create a supportive work environment.
- **Adaptability and Learning:** Prioritize fast learners who can adapt to changes quickly, as they can drive innovation and improve organizational performance.

In conclusion, building a leadership pipeline in start-ups and small organizations requires a strategic approach focused on developing existing talent, fostering a culture of growth, and setting ambitious goals. By investing in employee development and creating opportunities for leadership, small businesses can ensure a steady supply of capable leaders to drive long-term success. ●



# Detoxifierea digitală sau cum să stai departe de burnout

**Pentru profesioniștii din IT, zilele lungi petrecute în fața ecranelor și presiunea de a rămâne mereu conectați pot deveni o rețetă sigură pentru burnout. Înconjurați de ecrane, unde notificările nu par să se mai oprească, ei știu mai bine decât oricine ce înseamnă să fii conectat non-stop. Însă, ca orice lucru bun, prea mult poate dăuna. Când presiunea de a fi mereu „pe fază” este constantă, conceptul de detoxifiere digitală devine esențial pentru menținerea sănătății și a echilibrului între viața profesională și cea personală.**

## Ce este detoxifierea digitală?

Detoxifierea digitală este un proces deliberat de reducere sau eliminare a utilizării dispozitivelor digitale pentru a îmbunătăți sănătatea mentală și bunăstarea generală.

Asta nu înseamnă că trebuie să renunți complet la tehnologie, ci mai degrabă să îți reevaluezi relația cu ea. Detoxifierea digitală implică să îți oferi momente de respiro, în care să îți refaci energia și să îți eliberezi mintea de fluxul continuu de informații și stimuli care vin din lumea digitală.

Poate însemna să iei o pauză de la rețelele sociale, să dezactivezi notificările sau chiar să petreci o zi întreagă fără a te conecta la internet.

## Cum contribuie conectivitatea excesivă la burnout?

Munca în IT poate fi incredibil de satisfăcătoare, dar și foarte solicitantă. Oricine a petrecut ore în șir depanând coduri complicate știe cât de ușor este să te pierzi în munca ta și să uiți să iei o pauză.

Conectivitatea constantă la tehnologie poate avea un impact negativ profund asupra sănătății noastre mentale și fizice. Fiecare notificare, fiecare e-mail și fiecare mesaj reprezintă un mic „interruptor” care ne distrage atenția și ne forțează să ne concentrăm asupra a altceva.

În timp, aceste întreruperi frecvente creează o stare de alertă constantă, care poate duce la epuizare. De asemenea, conectivitatea excesivă poate duce la o supraîncărcare informațională, în care creierul nostru este bombardat cu atât de multe informații încât nu mai poate procesa eficient.

Asta duce la stres, la anxietate și, în cele din urmă, la burnout – o stare de epuizare totală care ne afectează capacitatea de a funcționa atât în viața personală, cât și profesională.

Așa că, dacă începi să te simți copleșit sau devii iritat din cauza unor lucruri mărunte, s-ar putea să fie un semn că ai nevoie de o detoxifiere digitală.

Este important să îți amintești că, pentru a putea oferi ce e mai bun din tine la locul de muncă, trebuie să ai grijă de tine în primul rând.



## Cum te poți deconecta și relaxa?

### 1. Stabilește limite pentru utilizarea dispozitivelor

După ce închei ziua de lucru, încearcă să îți închizi laptopul și să îți lași telefonul deoparte. Fă-ți un obicei din a petrece seara fără să verifici emailurile de serviciu. Timpul liber este prețios și merită să fie cu adevărat liber.

Aceste perioade de „deconectare” sunt cruciale pentru a permite minții tale să se relaxeze și să se pregătească pentru ziua care urmează sau pentru un somn odihnitor.

De asemenea, poți încerca să îți limitezi timpul petrecut pe rețelele sociale sau să stabilești un timp maxim pentru verificarea e-mailurilor. Aceste limite te ajută să preiei controlul asupra timpului tău și să eviți să devii prizonierul propriului telefon.

### 2. Elimină notificările neesențiale

Notificările constante de pe telefon sau pc pot deveni rapid o sursă majoră de stres și distragere. Fiecare notificare care apare pe ecranul tău îți captează atenția și te întrerupe din ceea ce faci, iar pentru a combate acest lucru, încearcă să elimini notificările neesențiale.

Oprește notificările pentru aplicațiile care nu sunt absolut necesare sau folosește modul „Do not disturb” pentru a limita întreruperile. Acest lucru îți permite să te concentrezi mai bine pe sarcinile importante și să reduci anxietatea asociată cu multitasking-ul constant.

De asemenea, poți încerca să verifici e-mailurile și mesajele doar în anumite



momente ale zilei, în loc să răspunzi imediat ce primești o notificare.

### 3. Găsește alternative offline pentru relaxare

Relaxarea nu trebuie să însemne întotdeauna să stai cu ochii în ecran. În loc să te relaxezi cu un scroll pe rețelele sociale, încearcă să găsești activități offline care îți aduc bucurie și te ajută să te relaxezi cu adevărat.

Poate fi vorba de citit o carte, de pictat, de grădinărit, de gătit sau de a petrece timp cu cei dragi. Aceste activități te ajută să îți eliberezi mintea de stresul cotidian și să îți reconectezi la lucrurile care contează cu adevărat în viață.

În plus, timpul petrecut departe de ecrane îți permite să îți reîncarci energia mentală și emoțională, ceea ce este esențial pentru a preveni burnout-ul.

### 4. Reflectă asupra relației tale cu tehnologia

Detoxifierea digitală nu este doar o oportunitate de a te deconecta de la tehnologie, ci și un moment de reflecție asupra modului în care tehnologia îți influențează viața.

Întreabă-te: îți aduce tehnologia mai mult stres sau îți simplifică viața? Care sunt obiceiurile digitale care îți consumă cel mai mult timp și energie? Reflectând asupra acestor întrebări, poți identifica zonele în care tehnologia are un impact negativ și poți face schimbări pentru a-ți îmbunătăți relația cu ea.

De exemplu, dacă îți dai seama că petreci prea mult timp pe rețelele sociale, poți decide să reduci acest timp și să te concentrezi mai mult pe activități care îți aduc mult mai multe beneficii.

În concluzie, într-o industrie care cere multă atenție și disponibilitate constantă, cum este industria IT & Outsourcing, detoxifierea digitală poate părea un lux.

Însă, este, de fapt, o necesitate pentru a te menține sănătos și pentru a performa la cel mai înalt nivel pe termen lung. Fă din deconectare o prioritate, nu doar pentru binele tău, ci și pentru a fi mai productiv și mai creativ la locul de muncă.

Amintește-ți, tehnologia ar trebui să ne facă viața mai ușoară, nu mai complicată. Așa că, data viitoare când simți că nu mai poți, poate e momentul să te deconectezi pentru a te reconecta cu tine însuși. ●

# De ce este foarte important un spațiu terțiar

Conceptul de „third place” (al treilea loc sau spațiul terțiar) este o idee sociologică introdusă de americanul Ray Oldenburg în cartea sa din 1989, „The Great Good Place”. Primul loc este casa, al doilea este locul de muncă, iar al treilea loc este un spațiu comunitar unde oamenii se pot relaxa, socializa și participa la activități care nu sunt legate de casă sau muncă. Cafenelele, parcurile, bibliotecile sau spațiile de coworking sunt exemple tipice de spațiu terțiar.

## Third Places încurajează oamenii să producă împreună

Încă de la începutul anilor 2000, spațiile urbane — construite sau neconstruite — dedicate unor activități și scopuri multiple, cum ar fi evenimentele de artă și sociale, au apărut sub acest nume.

Ele au fost rapid instituționalizate ca simboluri ale acceptării, bunătații, libertății și interacțiunii sociale, și joacă adesea un rol important în animarea zonelor urbane sau suburbane și în dezvoltarea unor noi forme ale urbanismului de tranziție.

**Third places** au devenit treptat spații de lucru fizice (față în față) care încurajează oamenii să „producă” împreună: **coworking, ateliere comune, fab labs, spații comune partajate** etc., pentru a stimula inteligența

## THE EVOLUTION OF THIRD PLACES HOW CITIES REACT TO THE ADOPTION OF HYBRID WORK



Model din Sedus Insights no. 18

colectivă și un cadru de bunăstare care nu mai este impus.

Între timp, schimbările din spațiile de lucru tradiționale determină companiile să conștientizeze tot mai mult importanța bunăstării angajaților și a echilibrului dintre viața profesională și cea personală.

## Ce este Urban Link 15'

În România, la începutul pandemiei, în anul 2020, în același spirit, am lansat prin Societatea ErgoWork, programul Urban Link 15' - <https://urbanlink15.wordpress.com/>.

**Urban Link 15' este o inițiativă de cercetare și dezvoltare colaborativă a locurilor de muncă, a comunităților de locuire și a relațiilor dintre locurile de muncă și spațiile de locuit în contextul conceptelor „Hybrid Work” și „15 Minutes Cities”.**

Focalizarea cercetării **Urban Link 15'** este asupra relației dintre spațiile de lucru organizaționale, spațiile de locuire și spațiile de coworking de proximitate care pot compensa atât nevoia de relaționare profesională, mișcare în aer liber, pe culoare naturale, cât și necesitatea de dezvoltare a comunităților de locuire.

În contextul căutărilor de parteneriate – colaborări pentru programul Urban Link 15' la unul din evenimentele de lansare online a programului „New European Bauhaus”, componentă importantă a Pactului Verde European am întâlnit-o pe Ioana Biriș, psiholog mutat în Amsterdam din 2000 și inițiatoare a mișcării internaționale Nature Desks și Outdoor Office Day.





Întâlnirea cu Ioana, alături de pregătirile din acea perioadă pentru programul „Tîmîșoara Capitală Europeană a Culturii 2023” au dus la dezvoltarea programului



OUTDOOR OFFICE DAY

## Duceți-vă munca în aer liber

sănătate • future of work • accesibilitate • natura urbana • placemaking

-  Organizează întâlniri sub formă de plimbare în aer liber #weeting
-  Descoperă cele mai verzi rute către biroul tău și parcurge-le pe jos, cu bicicleta sau trotineta
-  Amplasează mese și scaune afară pentru a lucra în aer liber
-  Înlocuiește un loc de parcare cu o terasă pentru lucrul afară
-  Ieși la o plimbare în timpul pauzei de masă
-  Organizează-ți propriul birou într-un parc, grădină sau pe o terasă, balcon
-  Înlocuiește pauza de cafea cu o scurtă plimbare
-  Invită-ți colegii într-o scurtă plimbare
-  Descoperă "natura urbană" din vecinătatea (home) office-ului tău
-  Fă câteva dintre convorbirile telefonice în timpul unei plimbări

[www.outdoorofficeday.info](http://www.outdoorofficeday.info)  
#OutdoorOfficeDay

multianual al Societății ErgoWork – „Meaning and Fusion of Work” cu accent pe organizarea de evenimente centrate pe marcarea International Outdoor Office Day, evenimente colaborative în parteneriat logistic principal cu grupul Iulius, spațiul Iulius Gardens din Timișoara, Atos România și GreenForest.

Astfel, anul 2024 a marcat a treia organizare în parteneriat a International Outdoor Office Day în România, unde s-au alăturat 13 companii chirișe United Business Center – Iulius Town, care au

organizat lucrul afară, în Iulius Gardens, în data de 19 iunie pentru câteva sute de angajați.

### Fuziunile dintre muncă, artă, lucrul indoor – outdoor, lucrul în mediul construit și mediul natural

Evenimentele Meaning and Fusion of Work prilejuite de Outdoor Office Day reunesc și ateliere de artă cu participarea studenților de la Facultatea de

Arte și Design din Timișoara, expoziția proiectelor Urban Link 15' și premierea acestora, instalațiile de artă ale artistului Tajo Iosif, dar și ateliere yoga și alte interacțiuni care să pună în evidență fuziunile dintre muncă, artă, lucrul indoor – outdoor, lucrul în mediul construit și mediul natural și în general experimentarea locurilor de muncă terțiare în activități cu sens pentru participanți, companii, comunități și societate în general.

### Ce este WEETING - o combinație între walking și meeting

Pe lângă recomandările alăturate pentru conectarea prin munca de birou la natură, **Ioana Biriș a dezvoltat parteneriate și cu alte inițiative europene care promovează spațiul de lucru de tip office terțiar în natură.**

Astfel, un instrument de întâlniri în mișcare dezvoltat și promovat sub denumirea de WEETING pleacă de la cartea „Walk Your Meeting” a consultantei olandeze în domeniul schimbării și dezvoltării organizaționale Martine de Vaan.

Cartea „Walk Your Meeting” explorează ideea că întâlnirile pot fi mult mai productive, creative și sănătoase atunci când sunt ținute în mișcare, adică atunci când participanții merg în timp ce discută.

Martine de Vaan prezintă beneficiile acestui tip de întâlniri, care includ îmbunătățirea clarității mentale, creșterea creativității și reducerea stresului, toate acestea contribuind la un mediu de lucru mai eficient și mai plăcut.

Structura de bază a unui **weeting** are următoarele etape importante:

**START** – punerea în mișcare

- 1 – Stabilirea obiectivului**, alături de colegi de plimbare se definesc care ar fi rezultatele obținute la sfârșitul plimbării față de care ar fi toții mulțumiți
- 2 – Scorul interimar**, discuțiile sunt efective și conform planului? Aceasta ar fi întrebarea de control de la jumătatea traseului. Se determină în acest punct care ar trebui să fie cursul discuțiilor pentru ultima jumătate a traseului.
- 3 – Înregistrarea concluziilor**, conturează rezultatele și înregistrează-le sau cel puțin marchează care ar fi următoarea acțiune. Notează sau înregistrează-le vocal în telefon.

**SFÂRȘIT** – misiune încheiată

### Socratic walk

În filosofie, un concept asemănător are o lungă tradiție întâlnită inclusiv în reprezentările dialogurilor socratice și practicarea maieuticii.

Metoda este numită și „**Philosophical Walk**” sau „**Socratic Walk**”. O astfel de reprezentare a mai fost pusă în scenă și ca un drum inițiativ care ar fi fost parcurs

de Socrate alături de discipoli între porțile cetății.

Astfel, startul de la poartă este dat de întrebări introspectivă, mersul până la următoarea poartă este dedicat introspecției și reflecției individuale, în liniște, iar sosirea la următoarea poartă este prilejul de discuție și dezbateră între participanți a temei de reflecție.

Pornind de aici profesorul Claudiu Mesaroș de la Catedra de Filozofie a Universității de Vest din Timișoara a elaborat un program de trasee de introspecție și dezbateră filozofică și urbanistică deschis publicului larg, componentă a proiectului Timișoara Capitală Culturală Europeană 2023.

### Ce este conceptul **BARCAMP**

Un alt concept și metodă potrivită pentru activitatea office în natură poartă denumirea de „**BarCamp**”. Spre deosebire de un seminar formal tradițional, în cadrul unui **BarCamp** nu sunt speakeri prestabiliți. Toate subiectele sunt propuse, dezvoltate și găzduite ca sesiuni de către participanți.

De altfel, în cadrul conceptului, se discută despre contribuții și nu despre participanți. Printre regulile și principiile importante ale unui **BarCamp** se numără:

- 1.** Comunicarea ideii către publicul țintă
- 2.** Creează un canal media de prezentare și comunicare a BarCamp-ului, pagina social-media sau blog care să funcționeze înaintea întâlnirii, pe parcursul întâlnirii și după întâlnire.
- 3.** Dacă dorești să găzduiești, întreții o sesiune, trebuie să o anunți cel târziu în dimineața evenimentului, dar cel mai bine este să o anunți cât mai din timp pe canalul BarCamp-ului.
- 4.** Sesiunile vor dura atâta timp cât este necesar, dar nu mai mult de 45 de minute.
- 5.** Toți contributorii vor fi invitați să susțină câte o sesiune care poate conține situații curente ale domeniului discutat, studii de caz, diverse probleme.
- 6.** La startul evenimentului va fi o sesiune gazdă în care se vor prezenta toate sesiunile
- 7.** Se votează și se face un clasament a celor mai populare sesiuni și se alocă spațiile de desfășurare pentru fiecare sesiune
- 8.** Se stabilesc concluzii și acțiuni următoare pentru fiecare sesiune și pentru BarCamp în general.

În zilele scrierii acestui articol suntem în pregătirea primului BarCamp dedicat mișcării OutdoorOffice care are loc în Helsingborg, Suedia, în 8 și 9 septembrie, <https://www.mybusinesscamp.de/oobc/>

În loc de concluzie, adresăm invitația în a fi alături de noi, contributori, în programele collaborative UrbanLink 15' precum și Meaning and Fusion of Work, dar și prin alte inițiativă, pentru un prezent și viitor mai bun și mai interesant al vieții, locuirii și muncii noastre. ●





# Digital Health & Safety Solutions

Optimizează-ți  
activitatea prin servicii  
Health & Safety  
digitalizate.

Crește workflow-ul  
utilizând platforma  
digitală Workit.

Crește eficiența  
organizației prin  
digitalizarea serviciilor  
Health & Safety.



# Cel mai mare dușman al angajatului în IT - modul în care mănâncă

## 1. Gândesc, Muncesc și Mănânc... cu Cap?

Ca medic specialist în dietă disociată și nutriție hipocalorică, cu peste două decenii de experiență în monitorizarea pacienților de toate vârstele și cu diverse patologii, am observat cum obiceiurile alimentare influențează profund sănătatea și starea generală de bine. De la copii și sportivi de performanță până la gravide, am lucrat cu oameni din toate categoriile sociale și am văzut cât de important este un regim alimentar echilibrat.

După pandemia din 2020, lumea noastră s-a schimbat radical. Ne-am conectat mai mult decât oricând, ne împărțim timpul între sarcini profesionale și personale, iar adesea uităm de



**Dan Măcișanu**  
Medic specialist în regim disociat la DietStyle

propria noastră sănătate. Munca hibridă, fie că se desfășoară acasă sau la birou, a transformat stilul nostru de viață. Deși majoritatea dintre noi își doresc să fie productivi, sacrificăm adesea calitatea vieții și sănătatea în favoarea confortului

imediat. Gândim și muncim cu cap, dar oare mănâcăm la fel?

În acest context al muncii hibride, se ridică întrebarea: **cum ne afectează aceste schimbări obiceiurile alimentare?** Această discuție nu privește doar pe cei din domeniul IT, ci pe oricine care, din diverse motive, nu reușește să își organizeze mesele corespunzător. Este vorba despre cei care pun simplitatea meselor deasupra calității, despre cei care nu au timp să-și prepare mâncarea sau care, din comoditate, apelează frecvent la soluții rapide și la îndemână.

De obicei, îmi este mult mai ușor să discut aceste aspecte față în față cu pacienții mei, să le ascult preocupările și să le ofer recomandări personalizate.



Totuși, în acest articol, voi încerca să ofer câteva principii generale care să vă ajute să navigați printre provocările alimentare ale muncii hibride. Aceste sugestii sunt menite să servească drept ghid pentru menținerea unui stil de viață sănătos și echilibrat, chiar și în contextul unui program aglomerat.

Pe nesimțite, putem cădea în capcana alimentară a confortului. Munca hibridă vine cu avantaje, cum ar fi lipsa drumurilor lungi până la birou și flexibilitatea programului, dar aduce și capcane subtile. Una dintre acestea este tentația de a consuma alimente rapide și la îndemână, fără a lua în considerare valoarea lor nutritivă. „**Comfort food**” și „**street food**” au devenit norme pentru mulți, iar confortul a ajuns să fie sinonim cu mese rapide, bogate în calorii și sărace în nutrienți.



Acum, reflectați: **mănânci... dar te hrănești cu adevărat?** Când mâncăm pe fugă sau ne bazăm pe alimente procesate, riscăm să ne privim corpul de nutrienții esențiali. Poate că am eliminat disconfortul imediat al foamei, dar am adăugat pe termen lung un stres suplimentar organismului nostru, din cauza lipsei de macro și micronutrienți de calitate. De câte ori ați deschis laptopul cu o farfurie pe birou, consumând ce ați găsit mai rapid la supermarket sau în frigider?

Aceasta este o situație comună, care duce la o serie de efecte negative asupra sănătății. Lipsa meselor regulate și a alimentației echilibrate („nu mănânc nimic timp până la amiază sau seara” așa cum menționează mulți dintre pacienții mei) poate provoca fluctuații periculoase ale nivelului de insulină, contribuind la dezvoltarea rezistenței la insulină și la alte probleme de sănătate pe termen lung. Numai prin schimbări asumate rațional în stilul de viață și alimentație putem inversa aceste efecte

și putem menține sănătatea pe termen lung, inclusiv în fața cântarului.

## 2. Impactul Meselor Neregulate asupra Sănătății

Munca prelungită fără pauze pentru masă poate avea efecte negative semnificative asupra sănătății, în special prin intermediul hormonilor și metabolismului. Atunci când sărim peste mese, nivelul de cortizol, cunoscut și ca hormonul stresului, crește semnificativ. Acest hormon nu doar că stimulează senzația de foame, dar favorizează și acumularea de grăsime abdominală, afectând în același timp nivelurile de insulină. Aceste modificări hormonale pot contribui la dezvoltarea rezistenței la insulină, un precursor al diabetului de tip 2.

Consumul de alimente cu indice glicemic ridicat, precum produsele de patiserie sau băuturile zaharoase, duce la creșteri rapide ale glicemiei, forțând

pancreasul să elibereze cantități mari de insulină pentru a normaliza nivelul de zahăr din sânge. Acest „spiking insulinic” poate, în timp, să provoace rezistență periferică la insulină, deschizând calea către sindromul metabolic și alte afecțiuni grave.

După aceste creșteri bruște ale glicemiei urmează o scădere la fel de abruptă, cunoscută ca efectul Yo-Yo al glicemiei, care poate duce la hipoglicemie, manifestată prin oboseală, irascibilitate și o foame intensificată. Această fluctuație perpetuează ciclul de consum de alimente nesănătoase.

**Grelina**, denumită și „**hormonul foamei**”, joacă un rol important în aceste procese. Nivelurile sale cresc atunci când nu mâncăm la intervale regulate, ceea ce poate duce la supraalimentare la următoarea masă și la dezechilibre metabolice.

Un stil de viață dezechilibrat, caracterizat prin mese neregulate, consum excesiv



de alimente cu indice glicemic ridicat și un nivel crescut de stres, poate duce la dezvoltarea sindromului metabolic. Aceasta este o combinație de afecțiuni care includ hipertensiunea arterială, niveluri crescute de trigliceride, niveluri scăzute de HDL (colesterolul bun), glicemie crescută și obezitate abdominală, toate crescând riscul de boli cardiovasculare și diabet de tip 2.

Pentru a evita aceste riscuri, este esențial să adopți câteva măsuri practice. Mesele frecvente și echilibrate, bogate în fibre, proteine de calitate și grăsimi sănătoase, ajută la menținerea stabilității nivelului de zahăr din sânge și la evitarea suprasolicității pancreasului. Gestionarea stresului prin practici simple, cum ar fi exercițiile de respirație, meditația sau pauzele scurte pentru mișcare, poate reduce nivelul de cortizol și preveni efectele negative asupra sănătății metabolice.

De asemenea, adoptarea unei diete bazate pe alimente cu indice glicemic scăzut, cum ar fi legumele, fructele, leguminoasele, brânzeturile și lactatele slabe, poate contribui la menținerea sănătății pe termen lung.

### 3. Soluții Practice și eficiente pentru o Alimentație Echilibrată

Întotdeauna le spun pacienților mei că „niciodată nu este greu să faci un lucru, greu este să ajungi în starea de a-l face.” Vestea bună este că există soluții simple și eficiente pentru a-ți organiza mesele, chiar și atunci când timpul nu este de partea ta. Să mănânci „cu cap” nu înseamnă să renunți la confort, ci să îți adaptezi obiceiurile astfel încât să combini utilul cu plăcutul.

Unul dintre cele mai frecvente mituri pe care le aud este: „Nu am timp să gătesc, așa că mâncarea rapidă este singura opțiune.” Realitatea este că mâncarea rapidă poate fi sănătoasă dacă alegi alimente neprocesate și bogate în nutrienți. De exemplu, un avocado, humus, salată de vinete, zacuscă pe toast sau un smoothie proteic pot fi preparate în doar câteva minute.

Un alt mit comun este: „Mă simt prea obosit să fac mișcare după o zi de muncă.” În realitate, chiar și 10 minute de exerciții ușoare pot îmbunătăți

circulația, pot crește nivelul de energie și pot îmbunătăți considerabil starea de spirit.

Să mănânci „cu cap” nu înseamnă să renunți la confort, ci să îți adaptezi obiceiurile pentru a îmbina utilul cu plăcutul.

**Planificarea meselor** este cel mai bun aliat al tău. Câteva minute petrecute la începutul săptămânii planificând mesele pot face o diferență uriașă. De exemplu, chiar și un simplu sandwich poate fi sănătos dacă este preparat cu ingrediente de calitate: două felii de pâine integrală, o frunză de salată verde, roșie, castravete sau ardei, un pic de brânză tartinabilă, un ou fiert feliat, o felie de pastramă de pui, porc, curcan sau vită și un sos Tzatziki. Acest exemplu poate fi adaptat și pentru ovolactovegetarieni sau vegani.

**Externalizarea meselor sănătoase** poate fi o soluție eficientă dacă timpul nu îți permite să gătești. Serviciile de livrare care oferă opțiuni sănătoase îți permit să primești alimente bogate în nutrienți fără a sacrifica timpul sau confortul. Poți, de asemenea, să optezi pentru un control atent al numărului de calorii zilnice.

**Gustările inteligente** pot face diferența în menținerea energiei pe termen lung. Înlocuiește gustările nesănătoase cu opțiuni mai bune, cum ar fi oleaginoasele (până la 150g), brânzeturile și lactatele cu un conținut redus de grăsime (între 5-10%) și fructele proaspete. Acestea nu doar că îți oferă energie, dar îți ajută și la menținerea concentrării.

**Adoptă o alimentație conștientă**, evitând să mănânci în fața ecranului sau să întrerupi masa pentru activități neesențiale. Acordă-ți 10-15 minute pentru a te concentra exclusiv pe actul

de a mânca. Acest obicei te va ajuta să consumi mai puțină mâncare și să fii mai conștient de ceea ce consumi. De prea multe ori, mâncăm mai mult decât este necesar, distrași de alte activități, cu gândul și privirea în altă direcție.

### Gestionarea stresului prin alimentație

este esențială. Stresul poate influența alegerile alimentare, așa că este important să consumăm alimente bogate în magneziu (nuci, semințe, fructe precum bananele), omega-3 (pește gras), ciocolată neagră (cu un conținut de cacao de peste 70%) și cereale integrale (orz, ovăz, quinoa fără adaosuri de zahăr).

### Alegerea corectă a restaurantelor

este, de asemenea, un factor important. Dacă preferi să comanzi mâncare, alege restaurantele care oferă opțiuni sănătoase. Optează pentru sosuri servite separat și pentru variantele coapte sau la grătar în locul celor prăjite.

**Hidratarea adecvată** este crucială pentru menținerea funcțiilor metabolice și cognitive optime. Vă recomand să aveți întotdeauna la îndemână o sticlă de apă sau ceaiuri naturale, prioritizând sursele naturale de hidratare. Evitați băuturile îmbogățite artificial cu minerale, cu excepția cazurilor de necesitate medicală.

Organismul are nevoie de hidratare „naturală”, bazată pe consumul de sucuri de fructe sau legume proaspete, accesibile și benefice pentru sănătate. În domeniul sportului de performanță, anumite studii arată că băuturile energizante și mineralizante pot avea un impact pozitiv, datorită biodisponibilității clinice și chimice a mineralelor, însă acestea reprezintă un subiect complex, care necesită o discuție separată.

**Integrarea pauzelor active** în rutina zilnică este esențială pentru menținerea

stării de bine. Chiar și câteva minute de întineri, relaxare sau o scurtă plimbare pot aduce beneficii semnificative pentru sănătatea ta fizică și mentală.

Adoptând aceste soluții simple, poți menține un stil de viață echilibrat și sănătos, chiar și în contextul unui program încărcat.

## 4. Gânduri de final

Într-o lume în care timpul pare să fie mereu insuficient, sănătatea poate părea un lux. Totuși, alegerile pe care le facem în ceea ce privește alimentația și modul în care ne tratăm corpul nu sunt doar decizii de moment, ci investiții esențiale pentru viitorul nostru. Munca hibridă, cu toate avantajele și provocările sale, nu trebuie să devină un obstacol în calea unei alimentații sănătoase. Conștientizând importanța nutriției și adoptând obiceiuri alimentare simple și echilibrate, putem preveni numeroase probleme de sănătate pe termen lung și ne putem susține o viață activă și productivă.

Deși nu este subiectul central al discuției noastre, este important să nu uităm rolul și importanța suplimentelor alimentare.

Acestea trebuie integrate în regimul nostru alimentar cu discernământ, sub supraveghere medicală, mai ales în situațiile în care alimentația nu reușește să acopere toate necesitățile nutritive, în special pentru cei care urmează un stil de viață vegan, vegetarian sau alte regimuri speciale.

Nu este necesar să facem schimbări dramatice sau eforturi imposibile. Cu mici ajustări în rutina zilnică, cum ar fi alegerea unor gustări mai sănătoase, stabilirea unor ore regulate pentru mese și acordarea atenției necesare alimentelor pe care le consumăm, putem crea un echilibru între munca intensă și un stil de viață sănătos. La finalul zilei, ceea ce contează cu adevărat este cum ne simțim în pielea noastră și cum reușim să ne menținem sănătatea pe termen lung, fără a renunța la confortul și bucuriile pe care le oferă viața modernă.

Prin planificare atentă și o abordare conștientă, ne putem hrăni corpul într-un mod care să susțină nu doar performanța în muncă, dar și sănătatea generală pe termen lung. Gândește-te, muncește și mănâncă cu cap – corpul tău îți va mulțumi! ●



# PARTENERI



Asociații studențești la Iași





# ME

## MOLDOVA ECONOMICĂ

REVISTĂ

WEBSITE

CANAL VIDEO

NEWSLETTER

despre Moldova de succes

proiect multimedia regional - publishing de business

[www.moldovaeconomica.eu](http://www.moldovaeconomica.eu)





FABLABIAȘI

Happy 7 years  
FABnniversary  
since 2017



1



2



**MORE  
THAN  
COWORK  
FABWORK**



3

